

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KARYAWAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GHIMLI INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Refina Ismi
150910470**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KARYAWAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GHIMLI INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Refina Ismi
150910470**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 07 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



Refina Ismi
15091047

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
MOTIVASI KARYAWAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GHIMLI INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Refina Ismi
150910470**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 07 Agustus 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mauli Siagian', with a long horizontal line extending to the right.

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRACT

The purpose of this study is to test and explain the work environment, employee motivation, and organizational culture on employee performance. The object of this research is a company engaged in garment, namely PT Ghimli Indonesia in Batam City. The population in this study were all employees at PT Ghimli Indonesia in Batam City. The number of samples was 299 employees using quota sampling techniques. The data processed in this study from questionnaire data distributed to all sample members and processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 21 application. Data analysis used in this study uses multiple linear regression. This study obtained results by showing, a positive and significant influence of the work environment on employee performance, the results of the study showed a positive and significant influence of employee motivation on employee performance, positive and significant results in this study also occurred in organizational culture on employee performance , and this study obtained results simultaneously the positive and significant influence of the work environment, employee motivation, organizational culture on employee performance at PT Ghimli Indonesia in Batam City.

Keywords: *Work Environment, Employee Motivation, Organizational Culture, Performance Employees.*

ABSTRAK

Maksud dari penelitian ini untuk menguji dan menjelaskan lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang garment yaitu PT Ghimli Indonesia yang ada di Kota Batam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Ghimli Indonesia di Kota Batam. Jumlah sampel sebanyak 299 karyawan dengan menggunakan teknik sampling kuota. Data yang diolah dalam penelitian ini dari data kuesioner yang disebar ke seluruh anggota sampel dan diolah dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 21. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *regresi linier berganda*. Penelitian ini mendapatkan hasil dengan menunjukkan, adanya pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan, hasil yang positif dan signifikan pada penelitian ini juga terjadi pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan penelitian ini mendapatkan hasil secara simultan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, motivasi karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Indonesia di Kota Batam.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Karyawan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

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

Penulis menyadari bahwa 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 tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si, selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H, selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si, selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Refli dan Desmawati selaku orang tua kandung yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi yang baik.
7. Semuapihak perusahaan, Staff HRD maupun karyawan PT Ghimli Batam, yang telah mendukung serta membantu peneliti dalam memenuhi data penelitian.
8. Teman-teman mahasiswa/i Universitas Putera Batam yang turut memberikan doa dan dukungannya.

9. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan taufik dan hidayah-Nya, Aamiin.

Batam, 07 Agustus 2019

Refina Ismi

DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i>	ix
ABSTRAK.....	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR RUMUS	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Lingkungan Kerja	12
2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja	12
2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja	14
2.2 Motivasi Karyawan.....	15
2.2.1 Alat dan Jenis Motivasi	16
2.2.2 Tujuan dan Metode Motivasi.....	17
2.3 Model dan Proses Motivasi	18
2.4 Indikator Motivasi Karyawan	19
2.5 Budaya Organisasi	21
2.5.1 Definisi Budaya Organisasi	21
2.5.2 Indikator Budaya Organisasi	22
2.6 Kinerja Karyawan.....	23
2.6.1 Definisi Kinerja Karyawan	23
2.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
2.6.3 Penilaian Kinerja Karyawan	25
2.6.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	25
2.6.5 Indikator Kinerja Karyawan	27
2.7 Penelitian Terdahulu	29
2.8 Kerangka Berpikir	32
2.9 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Desain Penelitian	35
3.2 Definisi Operasional	35
3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas.....	36
3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	42

3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data dan Sekala Pengukuran.....	43
3.5	Metode Analisis Data	44
3.5.1	Analisis Deskriptif	45
3.5.2	Uji Kualitas Data	45
3.5.2.1	Uji Validasi Data	45
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3.1	Uji Normalitas	47
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	48
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	48
3.5.4	Uji Pengaruh	48
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
3.5.4.2	Uji koefisien determinasi (R^2).....	49
3.6	Pengujian Hipotesis	50
3.6.1	Uji t (Parsial).....	50
3.6.2	Uji F (Simultan).....	51
3.7	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	51
3.7.1	Lokasi Penelitian	51
3.7.2	Jadwal Penelitian	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		53
4.1	Profil Responden	53
4.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
4.2	Hasil Penelitian.....	55
4.2.1	Analisis Deskriptif	55
4.3	Uji Kualitas Data	68
4.3.1	Hasil Uji Validitas Data.....	69
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas Data	73
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.4.1	Hasil Uji Normalitas Data	74
4.4.2	Hasil Uji Multikolinearitas	76
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
4.5	Hasil Uji Pengaruh.....	78
4.5.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.5.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	81
4.6.1	Hasil Uji t (Parsial)	81
4.6.2	Hasil Uji F (Simultan)	83
4.7	Pembahasan	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		87
5.2.	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram	75
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan P-P Plot Regression Standardized	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persentase kehadiran karyawan PT Ghimli Batam tahun 2018.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 3. 2 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	44
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Karyawan (X2)	70
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3)	71
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	72
Tabel 4. 6 Indeks Koefisien Reliabilitas	73
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas	77

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment.....	45
Rumus 3. 2 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach	46
Rumus 3. 3 Uji regresi linear berganda.....	49
Rumus 4. 1 Uji regresi linear berganda.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Penelitian Terdahulu

Lampiran 3 Kuesioner

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 6 Hasil Uji SPSS

Lampiran 7 Tabel (R,T,F) df 0,05

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri, pernyataan ini didukung oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018: 1).

Persaingan antar perusahaan di dunia saat ini membuat para pengusaha berfikir keras untuk membuat perusahaannya tetap bertahan, khususnya di Batam banyak perusahaan yang pindah ke luar Batam bahkan ada yang tutup. Hal ini yang membuat para pengusaha di Batam harus mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau petugas, karena hal ini sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, pernyataan ini didukung oleh (Kultsum, 2017: 125).

Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan, menurut pengalaman saya selama bekerja di perusahaan. Suasana yang nyaman, segar, serta memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor yang sangat berpengaruh. Tuntutan bahwa karyawan harus bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi atau sekedar agar mampu berkefektifitas dan berinovasi tidak hanya pada pemberian *knowledge* melalui pelatihan saja, tetapi motivasi juga penting untuk merangsang karyawan agar lebih berprestasi lagi. Pemberian motivasi dan kebebasan kepada karyawan untuk merampungkan pekerjaannya sesuai dengan bidang tugasnya dapat membuat kinerja karyawan lebih optimal dalam mengeksplorasi potensi yang dimiliki, pernyataan ini didukung oleh (Julianry, 2017: 238).

Oleh karena itu motivasi memiliki peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Tidak hanya motivasi dari diri karyawan itu sendiri, Motivasi dari pimpinan dan dari pihak perusahaan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap budaya organisasi. Pernyataan ini didukung oleh (Dwiningwarni & Dindah, 2017: 152). Budaya organisasi juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Pernyataan ini didukung oleh (Amanda, 2018 : 88). Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dikatakan tinggi dan berkualitas jika karyawan tersebut cakap, mampu, terampil, bermoral baik, dan disiplin yang tinggi. Seorang karyawan bisa merasa bangga dan mempunyai kepuasan tersendiri dengan prestasi yang diperoleh dari pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari bagaimana kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Amanda, 2017: 86).

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula

kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan karena berhubungan langsung dengan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai pernyataan ini didukung oleh (Sulistiawan, 2017: 68). Pernyataan ini didukung oleh (Kurniasari, 2018: 39) adanya pengaruh yang kuat antara pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan berupa aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis. Pernyataan ini didukung oleh (Bagaskara, 2018: 10) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan diterima, maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat juga kinerja karyawan

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap karyawan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja pernyataan ini didukung oleh (Amanda, 2017: 85).

Kinerja yang baik dari setiap karyawan sangatlah diharapkan oleh perusahaan demi mencapai tujuan yang maksimal, akan tetapi hal tersebut harus memiliki umpan balik yang sepadan antara karyawan dengan perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang

keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Setiap perusahaan pastinya membutuhkan manajemen sumber daya manusia demi kelangsungan operasional perusahaan tersebut, terutama PT Ghimli Batam

PT Ghimli Batam, merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri *garment*, dan beberapa bidang pekerjaan diantaranya, pembuatan pola, pemotongan, menjahit, dan kode pola. Perusahaan ini didirikan tahun 1992 di kawasan *tunas industrial estate type 3A-3B*, Batam, Kepulauan Riau, dengan nama PT Ghimli Batam, yang terdiri dari gedung A, B, C, dan D dengan jumlah karyawan 5080 orang, dan dengan ketentuan pengaturan jadwal yang berbeda pada setiap pekerja yang bekerja. Jadwal dibagi menjadi 2 (dua) shift. Shift pagi dan malam, karena ini tipe produksi *make to stock*,. Maka karyawan harus bekerja secara berkelanjutan.

Ada beberapa permasalahan yang terjadi pada tenaga kerja PT Ghimli Batam saat peneliti melakukan pengamatan, yaitu berkaitan dengan lingkungan kerja, diantaranya yaitu karyawan tidak nyaman saat bekerja karena posisi yang kurang baik jarak antara mesin dengan pekerja ada yang terlalu dekat dan jauh, dan pencahayaan yang kurang maksimal terkadang lampu redup bahkan ada yang mati, jika hal ini terus menerus terjadi maka akan mempengaruhi capaian atau target pekerja dalam memproduksi.

Kurangnya motivasi dalam bekerja karena tidak semua karyawan memiliki tanggung jawab dan kesadaran dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak

mencapai target yang sudah ditetapkan, pekerjaan sering diulang karena hasil kurang baik, sering terlambat masuk bahkan tidak masuk kerja hal ini dapat kita lihat rekap absensi karyawan PT Ghimli Batam di bawah ini.

Tabel 1.1 Persentase kehadiran karyawan PT Ghimli Batam tahun 2018

Bulan	Absensi(karyawan)				Total Keseluruhan
	Pembuatan Pola	Pemotongan	Menjahit	Koda Pola	
Jan	2	1	2	6	11
Feb	1	2	1	3	7
Mar	0	5	0	5	10
Apr	1	3	2	2	8
Mei	1	2	1	3	7
Jun	2	1	0	5	8
Jul	1	0	0	4	5
Agus	2	2	2	5	11
Sept	3	5	3	2	13
Okt	1	2	1	3	7
Nov	1	3	3	3	10
Des	3	5	5	4	17
Total	18	31	20	45	114

Sumber : PT Ghimli Batam, 2018

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diketahui bahwa setiap departemen mengalami kenaikan dan penurunan kehadiran karyawan setiap bulannya, selain itu karyawan juga sering permisi meninggalkan pekerjaan dengan berbagai alasan, diantaranya alasan mengambil barang yang tinggal di loker dengan waktu yang tidak masuk diakal.

Permasalahan lain yaitu budaya organisasi pada PT Ghimli Batam kurang baik yang terlihat saat peneliti melakukan kunjungan ke perusahaan tersebut, diantaranya karyawan sering mempertanyakan kepada atasan tentang jam kerja, karena ada karyawan yang bekerja normal dan ada yang sampai lembur sehingga

terlihat seperti pilih kasih, kurangnya kerjasama dengan teman kerja, kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga saat pergantian shift karyawan harus mencari barang sendiri untuk dikerjakan, dan permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya seperti lingkungan kerja dan motivasi karyawan yang belum maksimal sehingga karyawan ada yang tidak masuk kerja, permasalahan ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Ghimli Batam dalam mengerjakan tugasnya.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja. Tujuan adanya penelitian ini penulis mengharapkan nantinya bisa membantu PT Ghimli Batam dalam mendapatkan kinerja karyawan yang optimal, dan perusahaan dapat bertahan bahkan berkembang demi mensejahterahkan karyawan.

Maka dari itu, penulis merasa tertarik melakukan penelitian di PT Ghimli Batam. Fokus utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Maka penulis mengambil judul pada penelitian ini **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ghimli Indonesia Di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian, maka identifikasikan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Kurang baiknya lingkungan kerja yang dilihat dari kurang kesadaran pada karyawan dalam merapikan lingkungan kerjanya.
2. Kurangnya motivasi karyawan yang dilihat dari kurangnya penghargaan atas prestasi atau kinerja dari karyawan.
3. Kurangnya antusias karyawan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
4. Kurangnya keinginan karyawan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.
5. Penyelesaian pekerjaan cenderung terlambat dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai akibat dari ketidak disiplin karyawan.
6. Kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam hal kehadiran yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
7. Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan.
8. Budaya organisasi yang belum maksimal, membuat kerja sama antar karyawan kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu maka penulis membatasi masalah penelitian berfokus pada lingkungan kerja, motivasi karyawan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan PT Ghimli Batam.

1.4 Rumusan masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam?
2. Apakah motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis yaitu bagi perkembangan ilmu khususnya dalam manajemen perbankan melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya meningkatkan lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Ghimli Indonesia Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Bagi Penulis

Dapat memperdalam pengetahuan dan wawasan penulis tentang lingkungan kerja, motivasi karyawan dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pada PT Ghimli Batam

Bagi Pembaca

Diharapkan dapat membantu pembaca dalam mendalami pengetahuan tentang, lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan juga bagi peneliti ingin mengangkat judul yang mirip diharapkan dapat membantu dan menyelesaikan penelitiannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Wuwungan, 2017: 300) lingkungan kerja adalah segalasesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator dari lingkungan kerja yaitu; cahaya, suhu udara, ruang kerja, keamanan dan hubungan karyawan.

Menurut (Laliasa, 2018: 85) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Kultsum, 2017: 125) dalam jurnalnya mengatakan, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan.

Menurut (Sulistiawan, 2017: 62) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana

Menurut (Maslichah, 2017: 62) lingkungan kerja merupakan suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung akan memiliki dampak bagi perusahaan dan berpengaruh pada kinerja dari karyawan perusahaan. Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung.

2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Maslichah, 2017: 62) ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan harus diperhatikan demi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan dekat dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan sebagainya).

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik, segala sesuatu yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan baik dengan sesama rekan kerja, dengan atasan atau dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan, adanya perasaan nyaman, saling menghormati, dan menghargai satu sama lain antar karyawan. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik kerja dan stress kerja karyawan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Kultsum, 2017: 125) indikator lingkungan kerja terbagi dua, lingkungan kerja fisik dan nonfisik berikut ini:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Suhu udara : Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Kebisingan : Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.
 - c. Ruang gerak : suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
 - d. Keamanan : Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja nonfisik

Hubungan kerja, antara atasan dan bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling

menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

a. Motivasi Karyawan

1. Definisi Motivasi Karyawan

Menurut (Kurniasari, 2018: 32) istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti bergerak (*to move*). Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Kaengke, 2018: 343) motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain berperilaku (*tobehave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan.

Menurut (Sirait, 2017: 3) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Menurut (Irawati, 2018: 119) motivasi itu akan mensuplay energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama berkerja, dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Menurut (Julianry, 2017: 238) motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang baik karena faktor internal maupun eksternal yang menggerakannya untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian motivasi karyawan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri karena faktor dari luar dan dalam perusahaan hingga timbul keinginan yang kuat untuk bekerja dengan hasil yang optimal.

2.2.1 Alat dan Jenis Motivasi

Menurut (Kurniasari, 2018: 33) alat dan jenis motivasi terdiri atas:

1. Alat Motivasi
 - a. Materiil Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain lainnya.
 - b. Nonmaterial Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.
 - c. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.
2. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018: 33) jenis-jenis motivasi yaitu:

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.2 Tujuan dan Metode Motivasi

Menurut (Kurniasari, 2018: 33) terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

b. Model dan Proses Motivasi

Menurut (Kurniasari, 2018: 33) beberapa model motivasi kerja yakni:

1. Model Tradisional, Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi memotivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.
2. Model Hubungan Manusia, Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahannya supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmaterial karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.
3. Model Sumber Daya manusia Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain itu untuk lebih memahami pemberian motivasi, Menurut (Kurniasari, 2018: 33) ada beberapa proses motivasi yang meliputi:

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat syarat apa saja yang harus dipenuhiya supaya insentif itu diperolehnya.
4. Integrasi tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi atau perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Misalnya, memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.
6. *Team Work*, Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* (kerjasama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

c. Indikator Motivasi Karyawan

Menurut (Setiawan & Siagian, 2017: 2) indikator motivasi karyawan yaitu:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan harus memiliki motivasi dalam memilih perilaku yang fungsional sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.
2. Tingkat usaha (*level of effort*), mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan bersungguh sungguh mengerjakan tugas

sebagaimana tanggungjawabnya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang dan tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami karyawan tersebut termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

d. Budaya Organisasi

2.5.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut (Sagita, 2018: 75) budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya perusahaan atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaanya.

Menurut (Kultsum, 2017: 122) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Tewal, 2017: 3747) menyatakan budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut.

Menurut (Dwiningwarni & Dindah, 2017: 150) menyatakan bahwa budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi

(*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan..

Menurut (Amanda et al., 2017: 86) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, sikap, dan keyakinan untuk menentukan perilaku dan sikap anggota organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Sagita, 2018: 75) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.

5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Irawati, 2018: 120) kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut (Sirait, 2017: 2) perusahaan yang mengalami penurunan kinerjanya bisa dilihat dari beberapa sisi yaitu selain dari menurunnya kinerja karyawan bisa dilihat juga dengan tingkat ketidakhadiran dengan berbagai alasan. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mulai jenuh untuk bekerja karena disebabkan oleh beberapa aspek, diantaranya kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin maupun perusahaan.

Menurut (Sulistiawan, 2017: 62). kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksnakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Amanda, 2017: 2) kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan

kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Halim, 2017: 3) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”Berdasarkan pengertian di atas, kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok secara kualitas dan kuantitas yang dicapai, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

2.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniasari, 2018: 34) faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi tiga faktor utama yakni:

1. Variabel Individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya).
2. Variabel Organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.

3. Variabel Psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

2.6.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniasari, 2018: 35) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

2.6.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Kurniasari, 2018: 35) melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan diantaranya:

1. Penilaian memberi justifikasi perusahaan secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan system imbalan dan hukuman perusahaan yang sifatnya resmi.
2. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilai tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
3. Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
5. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam memperkerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, daripada produk akhir.

6. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
7. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
8. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
9. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

2.6.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Halim, 2017: 3) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya

untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hal yang sangat penting dan menjadi dasar dalam penyusunan skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian yang dikemukakan akan memberikan penugasan terhadap kajian teoritis. Penelitian yang dilakukan oleh (Umami Kultsum, 2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trasti Global Konverta dan metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. dengan hasil penelitian lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh (Enno Aldea Amanda, 2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dengan hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh (Anik Irawati, 2018) dengan judul pengaruh stres kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, kompensasi tidak mempengaruhi

kinerja karyawan. Selain itu, waktu kerja tidak mampu memoderasi pengaruh stres kerja, motivasi karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh (erdinan S Tewal, 2017) dengan judul analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja perawat. selanjutnya, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini dilakukan oleh (Ronna Yulia Wuwungan, 2017) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh (Bagus Ikhsan Bagaskara, 2018) dengan judul analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta), metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang mempunyai variabel lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

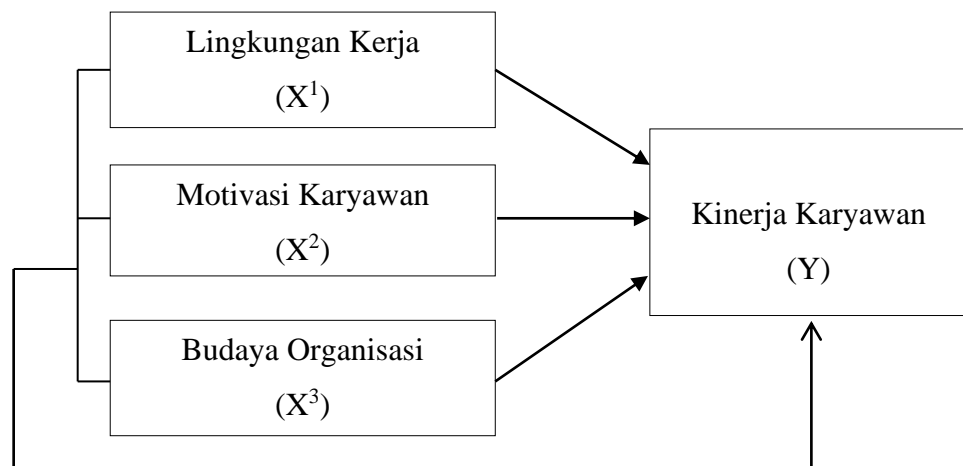
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1	Umami Kultsum (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta	<i>Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	Variabel lingkungan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja dan motivasi kerja. serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja sebagai variabel intervening.
2	Enno Aldea Amanda (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun	Analisis Regresi Sederhana	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Anik Irawati (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres Kerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sedangkan, Kompensasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan
4	Ferdinan S. Tewel (2017)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara	Analisis Regresi Berganda	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Perawat. Selanjutnya, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat
5	Ronna Yulia Wuwungan (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
Tabel 2.1 Lanjutan				
No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil

6	Bagus Ikhsan Bagaskara (2018)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)	Analisi Regresi Linier Berganda	Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
---	-------------------------------	---	---------------------------------	---

Sumber: (Ummi Kultsum, 2017), (Enno Aldea Amanda, 2017), (Anik Irawati, 2018), (Ferdinan S. Tewel, 2017), (Ronna Y Wuwungan, 2017), (Bagus I Bagaskara, 2018).

2.8 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.9 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli di Kota Batam.

H2 : Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli di Kota Batam.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli di Kota Batam.

H4 : Lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016: 24) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016: 25) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Nazir, 2017: 110) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan variabel-variabel yang digunakan harus sesuai dan dapat diukur dengan benar guna mendukung dalam pengujian penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2016: 96) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan disebut variabel bebas atau independent variable (X), sedangkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat disebut dengan variabel terikat atau dependent variable (Y), variabel bebas digunakan dalam penelitian ini

adalah lingkungan kerja sebagai (X1), motivasi karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3) sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

3.2.1 Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut (Sugiyono, 2016: 96) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ghimli Batam” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel independen adalah lingkungan kerja (X1), motivasi karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi pekerja secara langsung. Menurut (Kultsum, 2017: 125) indikator lingkungan kerja terbagi dua, lingkungan kerja fisik dan nonfisik yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Pewarnaan: warna dapat mempengaruhi karyawan, warna yang lebih terang memantulkan cahaya yang lebih besar begitupun sebaliknya.
 - b. Pencahayaan: Pencahayaan di lingkungan kerja baru disebut efektif apabila pegawai merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang.

- c. Suhu udara: Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan
- d. Kebisingan: Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal.
- e. Ruang gerak: suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.
- f. Keamanan: Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik

2. Lingkungan kerja nonfisik

Hubungan kerja, antara atasan dan bawahan memberikan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati diperlukan dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri sendiri karena faktor dari luar dan dalam perusahaan hingga timbul keinginan yang kuat untuk bekerja dengan hasil yang optimal. Menurut (Setiawan & Siagian, 2017: 2), indikator motivasi karyawan yaitu:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan, perilaku perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, karyawan

harus memiliki motivasi dalam memilih perilaku yang fungsional sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap karyawan diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.

2. Tingkat usaha (*level of effort*), mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seorang karyawan tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan perusahaan. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan produksi, apakah karyawan tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan bersungguh sungguh mengerjakan tugas sebagaimana tanggung jawabnya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang dan tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami karyawan tersebut termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, sikap, dan keyakinan untuk menentukan perilaku dan sikap anggota organisasi

demi mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sagita, 2018: 75) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.

3.2.2 Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Menurut (Sugiyono, 2016: 97) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indoneisa sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan varibael yang dipengarhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada

PT Ghimli Batam” sesuai dengan judul yang diangkat oleh peneliti, maka variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok secara kualitas dan kuantitas yang dicapai, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan. Menurut (Halim, 2017: 3) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan

terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) (Kultsum, 2017: 125)	Pencahayaan di lingkungan kerja	Likert
	Suhu udara di lingkungan kerja	
	Kebisingan di lingkungan kerja	
	Ruang gerak di lingkungan kerja	
	Keamanan di lingkungan kerja	
	Hubungan kerja, antara atasan dan bawahan	
Motivasi Karyawan (X2) (Setiawan & Siagian,	Arah perilaku (<i>direction of behaviour</i>), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak	Likert

2017: 2)	Tingkat usaha (<i>level of effort</i>), mengacu pada eberapa keras usaha seseorang dalam bekerja	
	Tingkat kegigihan (<i>level of persistence</i>), mengacu pada motivasi kerja karyawan ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih	
Budaya Organisasi (X3) (Sagita, 2018: 75)	Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.	Likert
	Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.	
	Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.	
	Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang- orang yang ada dalam organisasi.	
	Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.	
	Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.	
Kinerja Karyawan (Y) (Halim, 2017 : 3)	Kualitas (mutu) pekerjaan	Likert
	Kuantitas (jumlah) pekerjaan	
	Waktu (jangka waktu) bekerja	
	Penekanan biaya sebelum aktivitas dijalankan	
	Pengawasan	
	Hubungan antar karyawan	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Halim, 2017: 3) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang melainkan juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh

subyek atau obyek. Penelitian ini mengambil populasi karyawan yang ada di PT Ghimli Batam yaitu sebanyak 5000 karyawan..

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel kuota. Menurut (Sugiyono, 2016: 154) sampel kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh karyawan pada PT Ghimli Batam yang persentasinya kehadirannya 100 persen.

3.4 Teknik Pengumpulan Data dan Sekala Pengukuran

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2016: 223) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan adalah hasil dari pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2016: 223) sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan

adalah jurnal-jurnal penelitian yang telah dipublikasikan, buku-buku dan data dari tempat penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Menurut (Sugiyono, 2016: 230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden. Data yang diperoleh dari kuesioner menggunakan skala pengukuran Likert.

Menurut (Nazir, 2017: 297) skala likert merupakan skala untuk mengukur sikap pada keadaan sosial. Menurut (Sugiyono, 2016: 168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 3.2 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

Skala Likert	Kode	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-ragu	RG	3
Setuju	ST	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2016: 168)

3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016: 238) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak dirumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode yang digunakan oleh penulis dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016: 238) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validasi Data

Untuk menguji instrumen penelitian yang digunakan, salah satunya yaitu melalui uji validitas. Menurut (Sirait, 2017:7) uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment

Sumber: (Sugiyono, 2016: 286)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = skor item

Y = skor total item

N = jumlah sampel (responden)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Andayani, 2018:100) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila mengukur terhadap aspek yang sama. Untuk menguji reliabilitas alat ukur ataupun hasil pengukuran, maka diterapkan uji coba instrumen pengukuran data, dilakukan terhadap subjek penelitian. Pengujian ini menggunakan metode internal konsistensi yaitu dengan cara diuji cobakan sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan alpha cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.1 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach}$$

Sumber: (Andayani, 2018: 101)

Keterangan :

r_i = Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach*

k = *Mean* Kuadrat Antara Subjek

$\sum s_i^2$ = *Mean* Kuadrat Kesalahan

s_i^2 = Varians Total

Jika nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Andayani, 2018:101) uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, variance indikator indikator dari variabel. Analisis asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 keatas, sebelum melakukan uji analisis regresi berganda terlebih dahulu digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wuwungan, 2017:302) Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pengujian uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

Jika data berdistribusi normal, maka kurva yang digambarkan akan menyerupai atau berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) dan pada diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized* dapat dilihat sebaran data akan berada di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal.

Menurut (Amanda, 2017:89) Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan metode *Kolmogorof-smirnov* dengan kriteria jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka bisa dikatakan asumsi normalitas terpenuhi. jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak berdistribusi normal, maka dapat dikatakan ada masalah dalam asumsi normalitasnya.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Andayani, 2018:113) uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Pada model regresi yang baik tidak akan pernah terjadi korelasi di antara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *tolerance* dan VIF berdasarkan pada dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF lebih kecil / kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas ($VIF < 10$).
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas ($VIF > 10$).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Andayani, 2018:113) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut juga homokedastisitas. Dan jika varians tersebut berbeda, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika hasil nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka model dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini memperlihatkan bagaimana ketiga variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Karyawan (X2), dan Budaya Organisasi (X3) sebagai variabel mempengaruhi terhadap variabel independen yaitu, Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut :

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wuwungan, 2017:302) analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis yang mirip dengan regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas lebih dari satu. Metode regresi linier berganda menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Rumus 3.2 Uji regresi linear berganda

Sumber: (Sugiono, 2016: 298)

Keterangan:

Y : variabel dependen

A : konstanta

B : koefisien regresi

X1 : variabel independen pertama

X2 : variabel independen kedua

X3 : variabel independen ketiga

Xn : variabel independen ke-n

3.5.4.2 Uji koefisien determinasi (R^2)

Menurut (Wuwungan, 2017:302) koefisien determinasi (R^2) biasanya digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase besarnya pengaruh variabel bebas dalam model

regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah:

1. Jika nilai koefisien R square semakin besar nilainya (mendekati 1) maka semakin kuat kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.
2. Jika nilai koefisien R square semakin kecil nilainya (mendekati 0) maka semakin lemah kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda berdasarkan uji signifikansi simultan (F test) dan uji signifikansi parameter individual (T test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (statistical Product and Service Solution) versi 22 keatas.

3.6.1 Uji t (Parsial)

Menurut (Wuwungan, 2017:302) uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas, dengan cara melakukan perbandingan antara nilai-nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada $\text{Alpha} = 0.05$ atau membandingkan probabilitas pada taraf nyata 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu, dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut:

1. $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} (0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
2. $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

3.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dan nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel yang dikemukakan (Wibowo, 2012)(Wuwungan, 2017:..302).

- 1) Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan pada perusahaan PT Ghimli Batam yang beralamat dikawasan kawasan *tunas industrial estate type 3A-3B*, Batam, Kepulauan Riau. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Berikut jadwal penelitian yang di lakukan oleh peneliti selama menyelesaikan tugas skripsinya mulai dari awal sampai selesai:

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep
1	Pengajuan judul penelitian							
2	Bimbingan skripsi							
3	Penyusunan penelitian							

4	Merancang Kuisisioner							
5	Penyebaran kuisisioner							
7	Pengumpulan data							
8	Penyusunan laporan akhir							
9	Penyajian laporan akhir							

Sumber: Peneliti 2019