

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT D'STEAM PERANAKAN LIVE SEAFOOD DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:
Ricky Fernando
160910195

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT D'STEAM PERANAKAN LIVE SEAFOOD DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana



Oleh:
Ricky Fernando
160910195

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ricky Fernando
NPM/NIP : 160910195
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT D'STEAM PERANAKAN LIVE SEAFOOD DI KOTA BATAM

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

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

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

Batam, 07 Februari 2020

Materai 6000

RICKY FERNANDO
160910195

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT D'STEAM PERANAKAN LIVE SEAFOOD DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Ricky Fernando
160910195

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 7 Februari 2020

Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah instrumen yang menjadi sarana karyawan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pekerja adalah salah satu variabel penting yang menentukan pencapaian suatu organisasi. Untuk dapat menjadi organisasi yang handal, organisasi harus khawatir tentang kerangka kerja yang akan digunakan seperti lingkungan kerja dan kedisiplinan kepada pekerja agar dapat lebih produktif dalam bertugas. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT D'steam Peranakan Live Seafood di Kota Batam. Variabel dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pemeriksaan informasi digunakan oleh strategi kuantitatif deskriptif. Jumlah populasi penelitian ini adalah 122, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh sehingga kuesioner pada penelitian ini disebarluaskan ke 122 responden. Teknik pengumpulan informasi menggunakan survei strategi yang ditangani dengan program adaptasi SPSS 25. Dari penyelidikan informasi yang terukur, penanda setiap faktor adalah sah dan dapat diandalkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t untuk faktor Lingkungan kerja dan Kedisiplinan 0,000, Lingkungan kerja dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil tes F menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga variabel Lingkungan kerja dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Kedisiplinan, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The work environment is an instrument that becomes an employee of an organization in carrying out its duties. Workers are one of the important variables that determine the achievement of an organization. To be able to become a reliable organization, the organization must worry about the framework that will be used such as the work environment and discipline for workers to be more productive in their duties. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and discipline on employee performance at PT D'Asteam Peranakan Live Seafood in Batam City. The variables in this study are the Work Environment and Discipline as independent variables and employee performance as the dependent variable. Information checking techniques are used by descriptive quantitative strategies. The total population of this study was 122, then the data collection technique in this study was a saturated sample technique so that the questionnaire in this study was distributed to 122 respondents. Information collection techniques use strategy surveys handled by the SPSS 25 adaptation program. From investigations of measured information, markers for each factor are valid and reliable. The results of this study indicate that the t test results for the work environment and Discipline factor 0,000, Work environment and Discipline have a positive and significant effect on employee performance. While the F test results show a significance of $0,000 < 0.05$ so that the variable Work environment and Discipline have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work environment, Discipline, Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga 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 proposal 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 proposal skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku rektor Universitas Putera Batam
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bahkti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam
5. Ibu Hefen Puspita sebagai Supervisor PT D'Steam Peranakan Live seafood yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di PT D'Steam Peranakan Live seafood.
6. Seluruh Staf PT D'Steam Peranakan Live Seafood yang telah sangat banyak membantu dalam pengambilan data dan penyebaran Kuisioner.
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi
8. Semua sahabatku dan teman-teman seperjuangan Manajemen.

Harapan penulis semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencerahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 07 Februari 2020

Ricky Fernando

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR RUMUS	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Manfaat Teoretis	8
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Kajian Teori	10
2.1.1. Lingkungan Kerja	10
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.1.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	10
2.1.1.3. Manfaat Lingkungan Kerja	11
2.1.1.4. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	11
2.1.2. Kedisiplinan	11
2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan	11
2.1.2.2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	12
2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	12
2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.3. Kinerja Karyawan	13
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.1.3.3. Unsur Unsur dalam Kinerja Karyawan	14
2.1.3.4. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.2. Penelitian Terdahulu	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	18

2.4. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1. Desain Penelitian	20
3.2. Operasional Variabel	20
3.2.1. Variabel Independen	20
3.2.2. Variabel Dependen.....	21
3.3. Populasi Dan Sampel	22
3.3.1. Populasi.....	22
3.3.2. Sampel.....	22
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.5. Alat Pengumpulan Data	24
3.6. Metode Analisis Data.....	24
3.6.1. Analisis Deskriptif	25
3.6.2. Uji Kualitas Data.....	26
3.6.2.1. Uji Validitas	26
3.6.2.2. Uji Reliabilitas	27
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	28
3.6.3.1. Uji Normalitas.....	28
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas.....	28
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	29
3.6.4. Uji Pengaruh	29
3.6.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda	29
3.6.4.2. Analisis Determinasi R ²	30
3.6.5. Uji Hipotesis	31
3.6.5.1. Uji T (Uji Parsial)	31
3.6.5.2. Uji F (Uji Simultan)	31
3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	32
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	32
3.7.2. Jadwal Penelitian	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Hasil Penelitian	34
4.1.1 Profil Responden.....	34
4.1.1.1 Jenis Kelamin	34
4.1.1.2 Pendidikan.....	35
4.1.1.3 Usia	36
4.1.1.4 Lama Bekerja	37
4.1.2 Analisis Deskriptif	38
4.1.2.1 Lingkungan Kerja (X1)	38
4.1.2.2 Kedisiplinan (X2).....	40
4.1.2.3 Kinerja Karyawan (Y).....	42
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data	44
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data	44
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	46

4.1.4.1 Uji Normalitas.....	46
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinierlitas	48
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
4.1.5 Uji Pengaruh	50
4.1.5.1 Hasil Uji Pengaruh dan Regresi Linier Berganda	50
4.1.5.2 Uji Koefisien Determinasi	51
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	52
4.1.6.1 Hasil Uji T.....	52
4.1.6.2 Hasil Uji F.....	53
4.2 Pembahasan.....	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Simpulan.....	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin.....	35
Gambar 4.2 Diagram Pendidikan	36
Gambar 4.3 Diagram Usia.....	37
Gambar 4.4 Diagram Lama Bekerja.....	38
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas	47
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (<i>P-Plot</i>).....	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan.....	5
Tabel 1.2	Data Kehadiran Karyawan	5
Tabel 1.3	Data Pendapatan.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	21
Tabel 3.2	Skala Likert pada Teknik Pengumpulan Data.....	24
Tabel 3.3	Rentang Skala Penelitian.....	26
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	35
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
Tabel 4.5	Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	38
Tabel 4.6	Skor Indikator Variabel Kedisiplinan	40
Tabel 4.7	Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1).....	44
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_2).....	45
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas Data	48
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel 4.16	Hasil Uji R Square.....	51
Tabel 4.17	Hasil Uji T	52
Tabel 4.18	Hasil Uji F	54

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	25
Rumus 3.2 Uji Validitas	26
Rumus 3.3 Uji Realibilitas	27
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	29
Rumus 3.5 Uji T	31
Rumus 3.6 Uji F	32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia ialah bagian krusial dari perusahaan untuk menggapai target yang diharapkan. Penggerak dari sumberdaya agar dapat diolah itulah SDM, Roda organisasi sangat bergantung pada perilaku manusia di tempat kerja didalamnya. Menghadapi pasar era sekarang tentu memerlukan manusia yang berkualitas dalam bekerja ataupun sudah memenuhi syarat artinya SDM kurang terampil dan kurang pengetahuan kemungkinan tidak diterima oleh pasar kerja. Hal yang memengaruhi Kinerja tenaga kerja, termasuk tingkat kecerdasan, kemampuan, karakteristik kepribadian, tingkat pendidikan, kinerja fisik . Kualitas seperti itulah yang menjadi pemicu dalam perkembangan pesat sebuah negara apabila negara tersebut memiliki sumber daya manusia dengan kualitas seperti itu.

Di Indonesia sendiri kualitas tenaga kerja masih tergolong rendah ditinjau dari pola pendidikan, serta status karyawan indonesia yang sedikit memberikan keuntungan. Sebab mayoritas masyarakat memiliki tingkat edukasi yang termasuk minim. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi Faktor Lingkungan Pengaruh dari lingkungan sekitar dapat membantu bagi individu yang sedang bekerja dalam mencapai prestasi kerja. Faktor Kemampuan dengan adanya pemahaman yang luas, fungsi kesadaran yang baik dan fisik yang sehat, dapat tercipta konsentrasi diri yang bagus. Dimana akan berpengaruh

terhadap kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-harinya dalam menggapai target organisasi.

Lingkungan Kerja yang baik tentu akan mewujudkan interaksi komunikasi harmonis antara orang-orang dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari sarana disekeliling karyawan saat menjalankan kewajiban kerja, Lingkungan Kerja juga bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada karyawan sehingga berpengaruh terhadap diri sendiri dalam menjalankan tugasnya sehari-hari baik perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja mengikutsertakan semua Aspek sugestif dari tubuh dan pikiran pekerja dibawah psikologi organisasi dimana karyawan bekerja (Yohana, 2017: 76).

Disiplin kerja yang bagus tentu akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja meliputi hal-hal seperti hadir dan pergi dengan tepat pada waktunya, penggunaan waktu dengan efektif serta mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk perusahaan. Disiplin kerja suatu sikap sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk lisan maupun. Disiplin kerja juga dapat dibilang ketersediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan yang tercantum ataupun tidak tercantum.

Disiplin merupakan tolak ukur apakah peran seseorang secara berkala dilaksanakan tanpa adanya pelanggaran yang signifikan. Juga salah satu bentuk pengendalian diri untuk pekerjaan dan pelaksanaan sehari-hari dapat menunjukkan keseriusan pekerjaan karyawan di perusahaan dimana pekerja yang tidak menaati aturan dapat diberikan sanksi oleh perusahaan dengan perjanjian yang telah diterapkan. Mencapai Produktivitas yang tinggi bukanlah hal mudah

untuk dicapai dengan kurangnya pengetahuan tentang peraturan serta prosedur yang ada diperusahaan. Karena dengan kurangnya hal tersebut dapat menimbulkan tindakan disiplin yang minim, beberapa teknik untuk menanggulangi hal itu adalah dengan memberikan penyuluhan kepada pekerja yang baru masuk pada hari perdana bertugas, tentu memberikan penjelasan lebih rinci terhadap peraturan yang sering dilanggar dan akibatnya jika terlalu sering melanggar peraturan tersebut.

Dengan adanya tata tertib, moral kerja, serta peraturan disiplin yang efektif dapat membuat produktivitas organisasi meningkat. Dengan adanya hal-hal kecil yang terlihat tidak penting tetapi ini dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan apabila dapat dilaksanakan dan diterapkan dengan benar. Kedisiplinan yang baik tentu akan meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Kinerja karyawan merupakan output kegiatan baik secara nyata oleh karyawan yang ditampilkan searah dengan beban yang telah diserahkan kepada pekerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien terhadap output berhubungan dengan produktivitas perusahaan. Kinerja sesuai dengan konsistensi yang berhubungan dengan tujuan organisasi dapat dikatakan sebagai Kinerja yang baik PT D'steam Peranakan live seafood merupakan Perusahaan di bidang kuliner di batam yang berlokasi di Komp Blok II, Kp. Seraya, No.2 Seraya, Kota Batam, Kepulauan Riau, kode pos 29444. Saat ini perusahaan D'steam Peranakan live seafood karyawannya berjumlah 122, Visi Perusahaan ini ingin mewujudkan restorannya sebagai restoran dengan seafood bernuansa tradisional tetapi berwawasan internasional. Misi Perusahaan Dsteam mengutamakan kualitas

dalam penyajian serta makanan yang disajikan, mengembangkan inovasi-inovasi terhadap pelayanan restoran dan juga kuliner yang disajikan. Motivasi kerja tiap orang pastinya berbeda. Demikian juga karyawan PT D'steam Peranakan live seafood. Lingkungan kerja dan Disiplin yang berbeda ditempat aktivitas juga tentunya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, Permasalahan terkait dengan Lingkungan kerja di PT D'steam Peranakan live seafood saat ini berfokus pada tata letak kantor yang tidak begitu strategis, hubungan antara karyawan juga masih terbilang kaku atau kurang ada interaksi. Sirkulasi udara yang ada dikantor juga sangat terhambat apabila terjadi pemadaman listrik sehingga membuat karyawan menjadi kepanasan dan gerah, selain itu juga ada permasalahan dimana jika terjadi pemadaman listrik ada pula hambatan seperti operasional kantor yang menggunakan komputer menjadi terhernti masalah yang dihadapi oleh atasan pada situasi seperti ini adalah jika memperbolehkan karyawan keluar dari kantor atau pulang apabila listrik kembali menyala dan karyawan belum ada diposisinya masing-masing maka kinerja karyawan yang berkurang, komunikasi antara orang yang di kantor agak tidak terjaga karena kebanyakan sibuk dengan urusan sendiri serta perbedaan umur menjadi agak canggung untuk melakukan pembicaraan, menyebabkan kesenjangan sosial antar karyawan, pencerahan yang minim pun di bagian dapur juga kurang bagus, hal-hal yang kelihatannya tidak penting menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman karyawan akhirnya resign dan digantikan yang baru sehingga perlu lagi waktu untuk mempelajari job di bidang masing-masing.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT D'steam peranakan live seafood Tahun 2018/20109

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan yang keluar	Karyawan yang masuk	Karyawan Akhir Tahun
2018	140	35	30	135
2019	135	20	7	122

Sumber: Personalia PT D'Steam peranakan live seafood,2019

Dari data diatas yang merupakan data karyawan periode 2018 sampai 2019 bulan October menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang berkurang karena ketidakcocokan dalam lingkungan kerja yang akhrnya menyebabkan karyawan menjadi tidak nyaman dan merasa perlu keluar, Jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2018 ada 35 karyawan dan tahun 2019 ada 20 karyawan, sedangkan yang masuk pada tahun 2018 ada 30 karyawan dan ditahun 2019 ada 7 karyawan yang berarti mengalami penurunan jumlah karyawan.

Tabel 1.2 Data Kehadiran dari bulan April – September 2019

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran		
		Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
April	52	12	14	6
Mei	56	15	10	8
Juni	62	10	12	3
July	75	15	16	10
Agustus	72	20	17	8
September	65	14	8	12

Sumber:Personalia PT D'Steam peranakan live seafood,2019

Dari data yang peneliti ambil dapat dilihat tingginya terutama pada bulan july dimana tingkat keterlambatan tertinggi yang berjumlah 75. Bulan Agustus juga memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi dimana karyawan yang izin berjumlah 20, yang sakit 17, dan yang tanpa kabar ada 8. Absensi pekerja yang dengan berbagai jenis alibi yang dimana tingkat kedisiplinan itu sangat minim, dan tidak menyelesaikan amanah yang diberikan oleh perusahaan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Data Pendapatan dari bulan April – September 2019

Periode	Pendapatan
April 2019	344.411.176
Mei 2019	329.383.439
Juni 2019	315.276.390
July 2019	301.935.992
Agustus 2019	279.784.885
September 2019	264.976.660

Sumber:Personalia PT D'Steam peranakan live seafood,2019

Jadi Berdasarkan data pendapatan yang didapatkan dari personalia dikarenakan pendapatannya semakin bulan semakin menurun, berarti ada penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, peneliti jadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. dari uraian yang ada, maka judul yang peneliti angkat: “**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT D'STEAM PERANAKAN LIVE SEAFOOD.**”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah:

1. Tingkat Disiplin yang masih kurang mengakibatkan karyawan sering terlambat dan tidak masuk kantor.
2. Penerangan di lingkungan kerja yang masih minim.
3. Lingkungan kerja yang kurang memadai dan tingkat disiplin yang kurang mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.
4. Hubungan komunikasi antara karyawan masih kurang interaksi.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibuat batasan masalah disebabkan oleh keterbatasan waktu, cakupan ruang lingkup dan bahasan materi penelitian yang luas, oleh karena itu peneliti batasi masalah pada variabel Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan kinerja karyawan, objek pada penelitian adalah Karyawan PT D'Steam Peranakan Live Seafood.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan Batasan masalah yang diuraikan diatas, jadi rumusan masalah di penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT D'steam Peranakan live seafood?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT D'steam Peranakan live seafood?

3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan ada PT D'steam Peranakan live seafood?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalahnya, jadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT D'steam Peranakan live seafood.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT D'steam Peranakan live seafood.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ada PT D'steam Peranakan live seafood.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian yang dapat dijadikan referensi kepada peneliti yang akan meneliti berikutnya dan pembaca sebagai ilmu tambahan dan wawasan dalam berbagai bidang dan diharapkan bisa diimplementasikan ke aktivitas sehari-hari.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk mencapai tujuan bersama, dan sasaran tertentu yang berguna antara lain:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini bisa bermanfaat dalam pemberian solusi serta gambaran tentang apa yang menjadi kekurangan di perusahaan apabila ingin meningkatkan produktivitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti akan bermanfaat sebagai wawasan tambahan dan mendapat ilmu lebih dalam tentang perusahaan serta penulisan karya ilmiah.
3. Bagi Universitas putera batam akan bermanfaat sebagai referensi tambahan dan dokumen untuk akademik yang berguna serta bermanfaat bagi universitas putera batam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Katini, 2015:101) Lingkungan Kerja adalah perangkat pengukuran yang akan menilai kebutuhan pegawai terhadap kinerja. Menurut (Nurhayati, 2016: 5) Lingkungan Kerja adalah semua tentang pekerja yang mengendalikan diri mereka dalam menjalankan keberhasilan tugas yang ditugaskan.

Menurut (Budianto, 2015: 100) Lingkungan Kerja dalam suatu perangkat ukur yang akan berdampak kepada kemampuan pekerja. Menurut (Shanty, 2017: 105) Lingkungan kerja adalah sosialisasi, psikologi, dan fisik pada tempat kerja yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan amanatnya. Menurut (Azhar, 2018: 124) Lingkungan kerja adalah kelengkapan instrumen dan infrastruktur yang berada disekitar karyawan yang menjalankan tugasnya. Dari tanggapan para pakar, Lingkungan Kerja adalah sarana bagi karyawan yang berada disebuah lingkungan tempat dia bekerja yang menjadi faktor berpengaruh untuk pekerja dalam menerapkan tanggung jawabnya.

2.1.1.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Nurhayati, 2016: 6) Lingkungan Kerja dibagi ke dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah dimana bentuk materi dan tampak di perusahaan yang bisa mempengaruhi pekerja secara *direct* atau *indirect*.
2. Lingkungan kerja Non Fisik ialah situasi dimana interaksi di sosial kerja, antara sesama karyawan maupun pengarah ataupun anak buah.

2.1.1.3. Manfaat lingkungan Kerja

Menurut (Shanty, 2017: 105) Manfaat Lingkungan Kerja yang baik:

1. Membangun semangat kerja
2. Bekerja menjadi nyaman
3. Pekerjaan menjadi lebih optimal.

2.1.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Suwondo, 2015: 139) Indikator untuk Lingkungan Kerja:

1. Suhu udara di tempat bekerja
2. Tata Ruang di tempat bekerja
3. Sirkulasi udara di tempat bekerja
4. Tingkat Pencahayaan di tempat bekerja
5. Hubungan antar karyawan di tempat bekerja

2.1.2. Kedisiplinan

2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Arda, 2018: 50) Kedisiplinan diinterpretasikan apabila pekerja sering hadir dan kembali tepat pada saatnya, menyelesaikan semua amanatnya dengan bagus, patuh terhadap kaidah perusahaan dan norma yang berlaku. Menurut (Yugusna, 2016: 6) Kedisiplinan adalah kondisi tertentu dimana orang-

orang dalam sebuah kelompok yaitu pegawai tunduk pada peraturan yang berlaku (ditulis ataupun tidak ditulis) dan jika melanggar akan memperoleh hukuman sesuai dengan yang ditentukan.

Menurut (Indriyati, 2017: 135) Kedisiplinan merupakan situasi yang tepat dalam menunjang pelaksanaan kewajiban berdasarkan peraturan dalam rangka menunjang kerja maksimal. Menurut (Hafid, 2018: 291) Kedisiplinan merupakan bentuk perilaku agar pekerja mematuhi tata tertib yang berlangsung. Menurut (Yugusna, 2016: 16) kedisiplinan ialah kegunaan pengendalian sumber daya yang krusial karena makin tinggi kedisiplinan pekerja, maka banyak juga pencapaian kerja yang mampu diraihnya. Menurut pendapat para ahli maka kesimpulan dari Disiplin adalah Keadaan dimana karyawan mematuhi dan menjalani peraturan dari perusahaan agar tidak keluar dari norma dan sosial perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak.

2.1.2.2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Berdasarkan (Suwondo, 2015: 136) jikalau pegawai yang patuh akan peraturan yakni:

1. Pegawai datang tepat waktu
2. Tertib dalam kantor
3. Teratur.

2.1.2.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Susanto, 2019: 14) terdapat dua (2) bentuk disiplin kerja:

1. Disiplin Korektif ialah usaha menjalankan pekerja dalam menhubungkan sebuah tata tertib serta membimbing agar tetap patuh terhadap tatatertib berdasarkan aturan yang berlaku di tempat kerja.
2. Disiplin Preventif adalah sebuah usaha untuk membuat karyawan mematuhi serta menjalankan kaidah yang sudah ditetapkan di perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012) Indikator disiplin kerja:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja karyawan

(Nurcahyani, 2018: 503) Kinerja ialah banyaknya karyawan yang berkonstribusi ke tempat kerja dalam kuantitas dan kualitas hasil kerja,waktu, absensi diperusahaan dan kemampuan berkerja sama. Menurut (Wartono, 2017:

45) kinerja ialah komparasi perolehan yang diraih menggunakan peran dan tenaga kerja disatuan waktu (lazimnya per jam). (Suzana, 2017: 44) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai pencapaian hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang diraih pegawai di periode dia menjalankan kewajiban berdasarkan amanah yang telah diberikan.

Menurut (Edison, 2016: 186) dalam praktiknya, organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam mewujudkan strategisnya oleh sebab itu, manajemen suatu organisasi harus mengubah bagaimana caranya agar pegawai/karyawan memiliki kompetensi dan para manajer mampu membuat rencana strategis yang logis secara mandiri. (Yoke, 2016: 807) *Job performance is considered a highly important aspect for an organization or its work unit as well as individual employees.* Menurut para ahli diatas kesimpulan kinerja karyawan adalah Secara umum kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil output dari karyawan perusahaan dalam produktivitas dengan melakukan misi pekerjaannya berdasarkan responsibilitas yang ditentukan.

2.1.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Hanggraeni, 2012: 121) Adapun manfaat penilaian kinerja yakni:

1. Dasar untuk penentuan keputusan alokasi gaji.
2. Membuktikan program seleksi dan pengembangan
3. Memberikan tanggapan atau respon kepada pekerja atas kinerjanya
4. Mencari tahu kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan

5. Membuat keputusan dalam pengaturan dan pengarahan SDM seperti promosi, transfer, dan pemecatan.

2.1.3.3. Unsur dalam penilaian kinerja karyawan

Menurut (Wartono, 2017: 45) unsur dalam penilaian kinerja adalah:

1. *Team work*, evaluasi kemauan pekerja ikut serta dan berkolaborasi dengan pekerja lain dalam bentuk horizontal ataupun vertikal didalammaupun diluar sampai *output* tugasnya lebih bagus.
2. Prestasi, Evaluasi *output* tugas dalam kuantitas ataupun kualitas yang dihasilkan pekerja.
3. Responsibilitas, Evaluasi pegawai dalam bertanggung jawab dalam keputusan yang dia ambil, hasil kerjanya, alat maupun infrastruktur yang dipakai dan tingkah laku kerja.
4. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan danmenyelaraskan beragam bagian yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan pada situasi manajemen.

2.1.3.4. Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) adapun enam indikator untuk kinerja karyawan ialah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Pengawasan
5. Efektivitas
6. Tanggung jawab karyawan

2.2 Peneliti terdahulu

Berikut ialah tabel penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan judul penelitian ini dan mampu mempertajam output uji analisis yang akan dibahas dibab IV, yaitu:

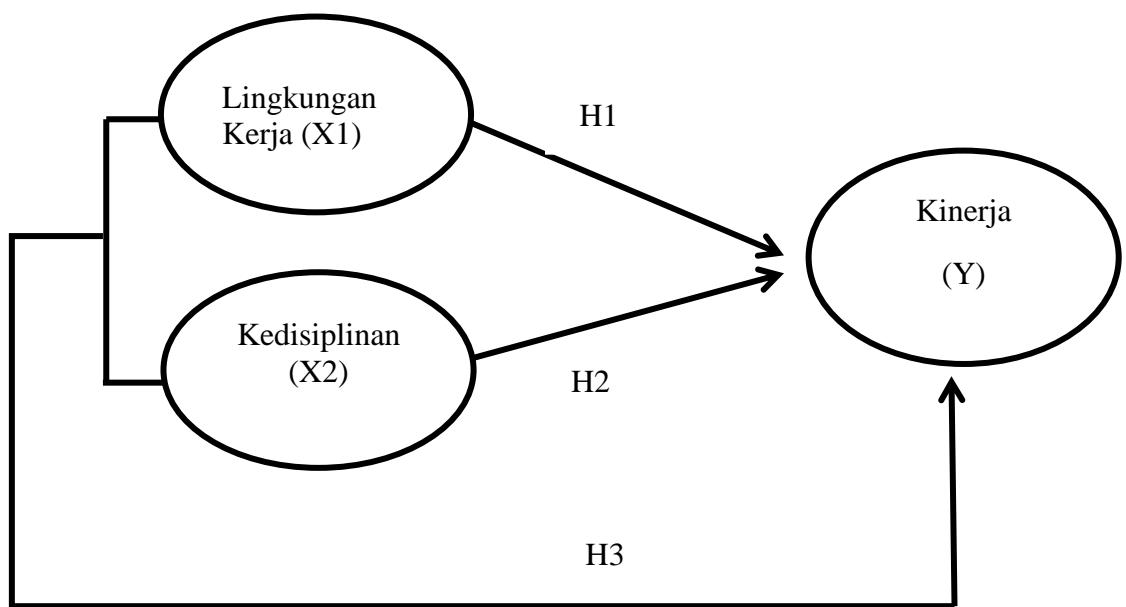
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Ismunandar, 2018) ISSN: 2502-4175 SINTA 5	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1=Lingkungan kerja X2=Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2	(Mamesah, 2016) ISSN: 2303-1174 Google Scholar	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.	X1=Lingkungan Kerja X2=Disiplin Kerja X3=Loyalitas Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan 2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan
3	(Arda, 2018) ISSN: 1693-7619 SINTA 3	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia	X1=Kepuasan Kerja X2=Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja.
4	(Yugusna, 2016) ISSN: 2502-7689 Google Scholar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokartis Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja dan Kedisiplinan Karyawan	X1=Kepemimpinan Demokratik X2=Lingkungan Kerja Y1= Kinerja Karyawan Y2= Kedisiplinan Karyawan	1. Gaya kepemimpinan demokratik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan

				kedisiplinan karyawan
5	(Shanty, 2017) ISSN: 2685-6441 Google Scholar	Analisis pengaruh kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening	X1= Kompensasi X2= Motivasi X3= Lingkungan Kerja Y1= Kinerja Karyawan Y2= Komitmen Organisasional	<ol style="list-style-type: none"> Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengaruh komitmen organisasional. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
6	(Novyanti, 2015) ISSN: 2302-2019 SINTA 5	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah	X1= Motivasi X2= Lingkungan kerja X3= Disiplin Kerja Y = Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja berpengaruh positif Disiplin kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja pegawai
7	(Siagian, 2019) ISSN: 2549-9491 SINTA 5	Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Kota Batam	X1= Disiplin Kerja X2=Kompensasi Y1= Kinerja Y2=Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka pemikiran

Berlandaskan latar belakang masalah serta teori yang dijelaskan diatas, Lingkungan Kerja yang bagus dan kedisiplinan mampu menaikkan kinerja pegawa, berikut kerangka pemikiran untuk penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Sesuai uraian latar belakang dan permasalahan, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan PT. D'steam Peranakan live seafood.

H2: Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. D'steam Peranakan live seafood.

H3: Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. D'steam Peranakan live seafood.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Peneliti mengaplikasikan desain penelitian kausalitas di penelitian, penulis mengambil teknik penelitian ini untuk menangani informasi, dengan tinjauan umum ke tempat yang akan diteliti dan membahas perihal tentang lingkungan kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sanusi, 2012: 14) desain penelitian kausalitas ialah desain yang dibentuk untuk memahami korelasi sebab-akibat antar variabel.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 38) variabel penelitian merupakan penetapan objek oleh peneliti agar dipahami bahan yang berkaitan dengan hal bersangkutan, lalu diambil kesimpulannya. Peneliti memakai dua bentuk variabel pada penelitian, variabel bebas dan terikat. Variabel bebas di penelitian ini ialah lingkungan kerja dan Kedisiplinan lalu variabel bebas yang dipakai yaitu kinerja karyawan.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel bebas atau Independen serupa dengan Variabel prediktor .Variabel bebas ialah variabel yang berpengaruh atau yang merupakan penyebab berubah, dan munculnya Variabel terikat atau dependen.

3.2.2. Variabel dependen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel dependen dikatakan menjadi variabel efek, parameter, variabel terikat, variabel terpengaruh dan variabel endogen. Variabel terikat ialah variabel yang mendapatkan pengaruh adan yang menjadi hasil dampak karena ada variabel bebas. Dikatakan variabel dependen karena variabel berdampak dari variabel bebas. Variabel dependen yang dimaksud didalam penelitian ini ialah Kinerja Pegawai (Y). Definisi variabel, indikator variabel serta skala ukur data akan dipaparkan di tabel 3.1, Operasional *variable* untuk penelitian ini dapat digambarkan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja ialah sarana bagi karyawan yang berada disebuah lingkungan tempat dia bekerja yang menjadi faktor berpengaruh untuk karyawan dalam melaksanakan tugasnya.	1. Suhu udara 2. Tata ruang 3. Sirkulasi udara 4. Tingkat pencahayaan 5. Hubungan antar karyawan	Likert
Kedisiplinan (X2)	Kedisiplinan adalah Keadaan dimana karyawan mematuhi dan menjalani peraturan dari perusahaan agar tidak keluar dari norma dan sosial perusahaan yang berlaku baik yang tidak tertulis ataupun tertulis.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Balas Jasa 3. Sanksi Hukuman 4. Ketegasan 5. Hubungan Kemanusiaan	Likert

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah hasil output dari karyawan perusahaan dalam produktivitas dengan melakukan misi pekerjaannya berdasarkan responsibilitas yang ditentukan.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Tanggung Jawab karyawan	Likert
----------------------	--	---	--------

Tabel 3.1 Tabel operasional (Suwondo: 2015; I Made: 2019; Noviawati, 2016: 4)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi yang digunakan di penelitian ini dari data yang diserahkan oleh *Human Resources Department* (HRD) PT. D'steam Peranakan live seafood adalah pegawai di PT. D'steam Peranakan live seafood sebanyak 122 orang.

3.3.2. Sampel

Populasi di penelitian ini ialah karyawan pada PT. D'steam Peranakan live seafood kota Batam berjumlah 122 karyawan, maka penulis menetapkan banyak sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti semua jumlah populasi menjadi sampel. Jadi sampel di penelitian adalah 122 sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 224) teknik pengumpulan data ialah tahap pertama untuk melakukan penelitian, sebab mendapatkan data adalah sasaran terpenting dari penelitian. Data dikumpulkan memakai data sekunder serta primer.

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2012: 224) data primer ialah data yang didapat oleh pengumpul data secara langsung. Teknik ini bisa dilakukan melalui angket (kuesioner), pengamatan (observasi), wawancara (*interview*).

- a. Kuesioner (angket) Kuesioner ialah metode mengumpulkan data dengan memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responde untuk mendapatkan data sesuai dengan jawaban. Kuesioner adalah metode data dikumpulkan secara praktis apabila penulis memahami variabel mau diukur dan hal yang diinginkan dari responden.
- b. Observasi (pengamatan) ialah metode data dikumpulkan dengan proses yang terbilang rumit karena disusun dari proses psikologis dan biologis. Ada dua hal yang penting dalam proses yaitu proses ingatan dan peninjauan. Mekanisme ini boleh kita gunakan jika penelitian berhubungan dengan sikap, gejala alam, *work process*, dan juga responden tidak banyak.
- C Interview (wawancara) merupakan metode dimana data dikumpulkan atau penulis mengumpulkan data demgam menanyakan sebuah pernyataan yang seusai dengan objek variabel indikator.

2. Data Sekunder Menurut (Sugiyono, 2012: 224) data sekunder ialah data yang didapat oleh pencari data tetapi secara *indirect*, contohnya dari dokumen atau lewat orang lain

3.5. Alat Pengumpulan Data

Alat yang dipakai untuk mengumpulkan data di penelitian ini ialah memakai angket atau kuesioner untuk menggabungkan jawaban dari responden. Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada PT D'steam Peranakan live seafood. Skala ukur yang dipakai di penelitian ialah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2012: 93) Likert dipakai guna menilai opini, sudut pandang serta perilaku orang seputar aktivitas sosialis. Menurut (Sugiyono, 2012: 94) untuk kebutuhan analisis kuantitatif, jawaban dari data bisa diberikan *score*:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Score
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber:(Sugiyono, 2012:94)

3.6 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 147) analisis data ialah aktivitas sesudah pengumpulan data dari semua koresponden data dan dianalisis. analisis data ialah pengelompokan data variabel serta jenis responden, setelah data dikumpulkan dari responde,mentabulasikan dan mengemukakan data setiap variabel yang kita teliti untuk dilakukan kalkulasi agar bisa merespon ringkasan persoalan dengan menggunakan kalkulasi untuk pengujian hipotesis. Teknik digunakan di penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Teknik statistik dalam analisis data ada dua yakni statistik inferensial serta statistik deskriptif.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012: 147) Analisa deskriptif ialah alat yang dipakai untuk mengambarkan dan mendeskripsikan data yang dikumpul apa adanya untuk dianalisiskan tanpa bermakna membentuk kesimpulan yang berfungsi untuk generalisasi dan umum. bagian dalam analisis deskriptif ialah data disajikan menggunakan grafik, diagram,tabel, perhitungan rata-rata serta persentase.

Untuk merespon hipotesis deskriptif terpaut persoalan di penelitian ini akan menggunakan metode pengelompokan data sesuai variabel. Rumus rentang skala ialah:

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

Rumus 3.1. Rentang Skala

Sumber: (Jamaludin, 2018: 234)

Penjelasan: m = jumlah alternatif respon setiap pernyataan

RS = rentang skala

n = jumlah sampel

Cara mendapatkan rentang skala yaitu tentukan skor paling rendah dan skor paling tinggi. Sampel ditentukan sebanyak 122 dan respon pernyataan berjumlah 5. Maka dari itu rentang skala dari setiap pernyataan ialah:

$$\begin{aligned} RS &= \frac{122(5-1)}{5} \\ RS &= \frac{122(4)}{5} \\ RS &= 97,6 \end{aligned}$$

output hitung rentang skala akan ditabulasi ditabel yang akan dipaparkan:

Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	122 – 219,6	Sangat Tidak Setuju
2	219,7 – 317,3	Tidak Setuju
3	317,4 – 415	Netral
4	416 – 513,6	Setuju
5	513,7 – 611,3	Sangat setuju

Sumber: Peneliti (2019)

3.6.2.Uji Kualitas Data

3.6.2.1.Uji Validitas Data

Menurut (Wibowo, 2012: 35) validitas ialah uji yang dimaksudkan guna agar memahami seberapa jauh alat ukur itu bisa menilai apa yang diinginkan untuk dinilai. Data bisa dibilang valid jika bisa dipakai untuk alat ukur yang bisa secara akurat dan konsisten dengan kondisi aktual koresponden.

Menurut (Sanusi, 2012: 77) rumus yang dipakai dalam pencarian angka korelasi ialah korelasi *product pearson moment*. Rumus untuk digunakan adalah:

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

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber: (Sanusi, 2012: 77)

Keterangan:

Y = skor butir totaal.

N = banyak sampel (responden)

r = koefisien korelasi.

X = skor butir.

Pengujian memakai pengujian dua sisi, taraf signifikansi 0,05. Syarat uji ialah:

1. Apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi, sig. 0,05) berarti item pertanyaan berhubungan signifikan kepada total skor (data valid).
2. Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (uji 2 sisi, sig 0,05) berarti item pernyataan tidak berhubungan signifikan kepada total skor (data tidak valid).

3.6.2.2.Uji Reliabilitas

Menurut (Sanusi, 2012: 80) reliabilitas ialah alat ukur untuk memperlihatkan kestabilan perolehan penilaian apabila media ukur dipakai oleh pribadi yang serupa di periode yang berbeda dan diperlukan dengan pribadi berbeda di periode yang sama.

Menurut (Wibowo, 2012: 52) uji reliabilitas berfungsi untuk memahami serta menilai kualitas kestabilan. apabila nilai $\text{Alpha} > 0,60$ berarti data dinyatakan reliabel. Rumus yang dipakai ialah:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x a_b^2}{a_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Keterangan:

r = reliabilitas intsrumen

k = banyak item pernyataa atau pertanyaan

$\sum x a_b^2$ = jumlah varian butir

a_1^2 = jumlah varian total

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012: 61) uji normalitas ialah uji agar dapat mengetahui hasil nilai residual dari regresi tersebar secara standar. uji *Kolmogorov-smirnov* ialah uji yang sering digunakan dalam uji normalitas. Dasar untuk uji normalitas ialah data yang ditransformasi ke bentuk Z-score diasumsi normal. syarat valid di uji *Kolmogorov-smirnov* adalah :

1. Apabila signifikansi di atas 0,05, tidak ada perbedaan signifikan antara data yang akan kita uji dengan data normal baku. jadi data yang kita uji normal.
2. Apabila signifikansi di bawah 0,05, artinya ada perbedaan antara data yang kita uji dengan data normal baku. jadi data yang kita uji tidak normal.

Uji normalitas menggunakan persamaan uji *Kolmogorov-Smirnov*, untuk lebih yakin lagi jika data sudah tersebar dengan normal, kita uji lagi memakai pendekatan numeral. dengan pengambilan keputusan berdasarkan besarnya nilai kuantitatif yang dibandingkan (Wibowo, 2012: 69).

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Wibowo, 2012: 87) multikolinearitas ialah hubungan antara variabel indenpenden yang menciptakan perbandingan yang hubungannya sempurna atau mendekati sempurna dan tidak seharusnya berkorelasi.. Menurut (Sanusi, 2012: 136) agar bisa mengetahui multikolineraitas kita bisa memeriksa

Variance inflating factor atau disingkat dengan VIF. dari hasil analisis regresi, apabila angka *Variance inflating factor* > 10 berarti ada gejala multikolinearitas yang bisa terbilang tinggi.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012: 93) heteroskedastisitas ialah uji yang tujuannya untuk pengujian model regresi tidak mempunyai persamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan. apabila *variance* dari residual tetap, berarti itu adalah homoskedastisitas dan apabila adanya divergensi berarti itu heteroskedastisitas. model regresi yang bagus ialah homoskedastisitas dan tidak ada heteroskedastisitas.

Menurut (Sanusi, 2012: 135) pengujian heteroskedastisitas pola gletser digunakan cara melalui penataan regresi yaitu residual absolut dengan variabel independent. Apabila variabel independent tidak mempunyai pengaruh signifikan kepada absolut $\alpha = 0,05$ residual jadi didalam regresi model ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2012: 114) regresi linear berganda adalah pengembangan regresi linear sederhana, dengan memperbanyak variabel independent dari satu variabel menjadi ganda atau bertambah. Regresi linear berganda memiliki rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2012: 135)

Penjelasan: a = konstanta

X1 & X2= variabel independen

Y = variabel dependen

e = variabel pengganggu

b1 & b2 = koefisien regresi

3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sanusi, 2012: 136) koefisien determinasi atau koefisien determinasi majemuk yang mempunyai kesamaan dengan koefisien R^2 . R juga mirip dengan r, tapi dua-duanya memiliki perbedaan kegunaan (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menerangkan perbandingan berbagai jenis bentuk dalam variabel terpengaruh yang diterangkan dari variabel independent dengan simultan. Lebih lanjut, r^2 sebagai pengukur kebaikan , menampilkan variansi persentase total di variabel dependent (Y) dan hanya 1 variabel bebas yang menjelaskannya. Selanjutnya, r ialah korelasi koefisien yang memberikan penjelasan linear dua variabel berhubungan erat, nilai bisa berbentuk positif dan negatif. Lebih lanjut, R ialah koefisien korelasi majemuk sebagai pengukur korelasi semua variabel independent terhadap variabel terikat secara simultan dan selalu bernilai positif.

Nilai koefisien determinasi yang bertambah tinggi dan dengan penambahan variabel yang berujung pada penaikan nilai berarti persamaan regresi linear berganda semakin membaik. Pernyataan hipotesis biasa terbuat dari hipotesis alternatif dan hipotesis nol, biasanya digunakan untuk membuat kesimpulan untuk menerima ataupun menolak pernyataan itu.

3.6.5. Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji T

Uji T ialah uji yang diaplikasikan agar kita memahami model regresi variabel dependent secara sebagian yang memiliki pengaruh signifikan kepada variabel terikat (Priyatno, 2010: 68). Penggunaan uji T di penelitian ini agar dapat memahami pengaruh Lingkungan kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Rumus berikut ialah cara menghitung Uji T:

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Rumus 3.5 Uji T

Sumber: (Priyatno, 2010)

Penjelasan: bi : Koefisien regresi variabel i

Sbi : Standar error variabel i

Dasar yang dipakai agar hipotesis dapat diterima atau ditolak ialah :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan angka signifikansi $> 0,05$.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan angka signifikansi $< 0,05$.

3.6.5.2. Uji F

Menurut (Priyatno, 2010: 67) uji F ialah uji agar bisa memahami variabel bebas secara serentak memiliki pengaruh signifikan kepada variabel dependent. rumus F hitung adalah:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2012: 192)

Keterangan: n = banyak data

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

Menurut (Sanusi, 2012: 138) syarat valid untuk uji-F antara lain:

1. apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, angka signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 2. apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, angka signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang merupakan objek penelitian peneliti ialah pada PT. D'steam Peranakan live seafood di Komp Blok II No.2 Seraya, Kp. Seraya, Batu Ampar, Kota Batam.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Sumber: (Pelaksanaan Penelitian 2020)