# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA SURYA SUKSES

**SKRIPSI**

**Oleh:**
**Ruth Yurisca Renata Pasaribu**
**160910408**

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

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA SURYA SUKSES

**SKRIPSI**

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

**Oleh**
**Ruth Yurisca Renata Pasaribu**
**160910408**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

| | |
|---|---|
| Nama | : Ruth Yurisca Renata Pasaribu |
| NPM | : 160910408 |
| Fakultas | : Ilmu Sosial dan Humaniora |
| Program Studi | : Manajemen |

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

**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Duta Surya Sukses**

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, 17 Februari 2020

**Ruth Yurisca Renata Pasaribu**
160910408

# ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT DUTA SURYA SUKSES

**SKRIPSI**

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

**Oleh**
**Ruth Yurisca Renata Pasaribu**
**160910408**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 17 Februari 2020**

**Sri Afridola, S.E., M.M.**
**Pembimbing**

# ABSTRAK

PT Duta Surya Sukses adalah pabrik pemisahan udara atmosfer menjadi tiga komponen utama yaitu nitrogen, oksigen dan argon, yang berlokasi di Batam. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas, kualitas sumber daya manusia didalamnya menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan penggerak utama dalam suatu perusahaan yang berperan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus dimaksimalkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terkhusus terkait disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini berjenis penelitian kausalitas yang menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Duta Surya Sukses yang berjumlah 118 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi PT Duta Surya Sukses sebagai sampel. Dari hasil penelitian dengan melakukan uji t, disiplin kerja ($X_1$) secara parsial berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi ($X_2$) secara parsial berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja ($X_3$) secara parsial berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam uji F, secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja ($X_1$), motivasi ($X_2$) dan lingkungan kerja ($X_3$) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Surya Sukses. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan membangkitkan semangat karyawan untuk disiplin dalam bekerja, memotivasi karyawan dengan sebaik mungkin dan membangun lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan yang ada di PT Duta Surya Sukses akan meningkat.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

# *ABSTRACT*

*PT Duta Surya Sukses is an atmospheric air separation plant into three main components namely nitrogen, oxygen and argon, located in Batam. In an effort to improve company performance so that it can produce quality products, the quality of human resources in it becomes important to note. Human resources or employees are the main movers in a company that play a role in achieving company goals. Therefore, employee performance must be maximized by taking into account the factors that influence it. The purpose of this study is to provide knowledge about the factors that affect employee performance specifically related to work discipline, motivation and work environment. This research is a type of causality research using quantitative methods. In this study the population was 118 employees of PT Duta Surya Sukses. This study uses a saturated sample technique which is to make the entire population of PT Duta Surya Sukses a sample. From the results of research by conducting t-test, work discipline ($X_1$) partially has positive and significant influence on employee performance, motivation ($X_2$) partially has positive and significant effect on employee performance and work environment ($X_3$) partially has positive and significant effect on performance the employee. In the F test, simultaneously or together work discipline ($X_1$), motivation ($X_2$) and work environment ($X_3$) have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Duta Surya Sukses. From the results of this study it can be concluded that if the company raises employee morale for discipline in work, motivates employees as well as possible and build a supportive work environment, the performance of employees in PT Duta Surya Sukses will increase.*



***Keywords:*** *Work Dicipline; Motivation; Work Environment; Employee Performance.*

# KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kebaikan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, 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 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 Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
3. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang dengan tulus membimbing penulis selama penulisan skripsi ini;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Teristimewa untuk orang tua dan seluruh keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi;
6. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan semangat dan membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi ini;
7. Pimpinan PT Duta Surya Sukses yang memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan PT Duta Surya Sukses yang telah bersedia membantu penyelesaian skripsi ini dengan meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini;
8. Seluruh teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam Angkatan 2016 khususnya Program Studi Manajemen.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 17 Februari 2020

Ruth Yurisca Renata Pasaribu



vii

## DAFTAR ISI

Halaman

**HALAMAN SAMPUL** ..... i
**HALAMAN JUDUL** ..... ii
**SURAT PERNYATAAN** ..... iii
**HALAMAN PENGESAHAN** ..... iii
**ABSTRAK** ..... iv
***ABSTRACT*** ..... vi
**KATA PENGANTAR** ..... vii
**DAFTAR ISI** ..... viii
**DAFTAR GAMBAR** ..... xii
**DAFTAR TABEL** ..... xii
**DAFTAR RUMUS** ..... xiii
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... xiv
**BAB I PENDAHULUAN** ..... 1
1.1 Latar Belakang ..... 1
1.2 Identifikasi Masalah ..... 10
1.3 Batasan Masalah ..... 11
1.4 Rumusan Masalah ..... 12
1.5 Tujuan Penelitian ..... 12
1.6 Manfaat Penelitian ..... 13
1.6.1 Aspek Teoritis ..... 13
1.6.2 Aspek Praktis ..... 13
**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... 2
2.1 Kajian Teori ..... 2
2.1.1 Disiplin Kerja ..... 2
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja ..... 2
2.1.1.2 Jenis - Jenis Disiplin Kerja ..... 16
2.1.1.3 Tipe - Tipe Pendisiplinan Kerja ..... 17
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja ..... 18
2.1.1.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 19
2.1.2 Motivasi ..... 19
2.1.2.1 Pengertian Motivasi ..... 19
2.1.2.2 Tujuan Motivasi ..... 21
2.1.2.3 Asas Motivasi ..... 21
2.1.2.4 Indikator Motivasi ..... 22
2.1.2.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ..... 23
2.1.3 Lingkungan Kerja ..... 24
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja ..... 24
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..... 25
2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja ..... 26
2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja ..... 27
2.1.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan ..... 28
2.1.4 Kinerja ..... 29

2.1.4.1 Pengertian Kinerja ..... 29
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..... 31
2.1.4.3 Pendekatan Kinerja ..... 33
2.1.4.4 Indikator Kinerja ..... 34
2.2 Penelitian Terdahulu ..... 35
2.3 Kerangka Pemikiran ..... 38
2.4 Hipotesis ..... 38
**BAB III METODE PENELITIAN** ..... 40
3.1 Desain Penelitian ..... 40
3.2 Operasional Variabel ..... 40
3.2.1 Variabel Independen ..... 41
3.2.2 Variabel Dependen ..... 41
3.3 Populasi dan Sampel ..... 44
3.3.1 Populasi ..... 44
3.3.2 Sampel ..... 44
3.4 Teknik Pengumpulan Data ..... 44
3.4.1 Jenis dan Sumber Data ..... 44
3.4.2 Alat Pengumpulan Data ..... 46
3.5 Metode Analisis Data ..... 47
3.5.1 Analisis Deskriptif ..... 48
3.5.2 Uji Kualitas Data ..... 48
3.5.2.1 Uji Validitas ..... 48
3.5.2.2 Uji Reliabilitas ..... 49
3.5.3 Uji Asumsi Klasik ..... 50
3.5.3.1 Uji Normalitas ..... 51
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas ..... 51
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas ..... 52
3.5.4 Uji Pengaruh ..... 52
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda ..... 52
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 53
3.5.5 Uji Hipotesis ..... 54
3.5.5.1 Uji t ..... 54
3.5.5.2 Uji F ..... 55
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian ..... 56
3.6.1 Lokasi Penelitian ..... 56
3.6.2 Jadwal Penelitian ..... 56
**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN** ..... 57
4.1 Profil Responden ..... 57
4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 57
4.1.2 Responden Berdasarkan Usia ..... 58
4.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan ..... 59
4.1.4 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi ..... 60
4.1.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 61
4.2 Hasil Penelitian ..... 62
4.2.1 Analisis Deskriptif ..... 62
4.2.1.1 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja ($X_1$) ..... 62

4.2.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi ($X_2$) ..... 63
4.2.1.3 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja ($X_3$) ..... 64
4.2.1.4 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) ..... 65
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data ..... 66
4.2.2.1 Uji Validitas Data ..... 66
4.2.2.2 Uji Realibilitas Data ..... 68
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik ..... 68
4.2.3.1 Uji Normalitas ..... 68
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas ..... 71
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas ..... 72
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh ..... 73
4.2.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda ..... 73
4.2.4.2 Analisis Koefesien Determinasi ($R^2$) ..... 75
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis ..... 76
4.2.5.1 Uji t (Parsial) ..... 76
4.2.5.2 Uji F (Simultan) ..... 77
4.3 Pembahasan ..... 78
4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Surya Sukses ..... 79
4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Surya Sukses ..... 80
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Surya Sukses ..... 80
4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Surya Sukses ..... 81
**BAB V SIMPULAN DAN SARAN** ..... 83
5.1 Simpulan ..... 83
5.2 Saran ..... 83
**DAFTAR PUSTAKA** ..... 86
**LAMPIRAN**
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

# DAFTAR GAMBAR

Halaman

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran ..... 38
**Gambar 4.1** Hasil Histogram Regression Standardized Residual ..... 69
**Gambar 4.2** Hasil P-P Plot of Regression Standardized Residual..... 70

## DAFTAR TABEL

Halaman

**Tabel 1.1** Data Absensi Karyawan PT Duta Surya Sukses ..... 4
**Tabel 1.2** Performance Appraisal of Motivation PT Duta Surya Sukses ..... 6
**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu..... 36
**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian..... 42
**Tabel 3.2** Jadwal Penelitian..... 56
**Tabel 4.1** Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 58
**Tabel 4.2** Data Responden Berdasarkan Usia ..... 58
**Tabel 4.3** Data Responden Berdasarkan Pendidikan..... 59
**Tabel 4.4** Data Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi ..... 60
**Tabel 4.5** Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 61
**Tabel 4.6** Kriteria Analisis Deskripsi ..... 62
**Tabel 4.7** Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)..... 63
**Tabel 4.8** Deskriptif Variabel Motivasi (X2) ..... 64
**Tabel 4.9** Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3) ..... 65
**Tabel 4.10** Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) ..... 66
**Tabel 4.11** Hasil Uji Validitas Data ..... 67
**Tabel 4.12** Hasil Uji Realibilitas Data..... 68
**Tabel 4.13** Hasil Kolmogorov-Smirnov..... 71
**Tabel 4.14** Hasil Uji Multikolinearitas..... 72
**Tabel 4.15** Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 73
**Tabel 4.16** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda ..... 74
**Tabel 4.17** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2) ..... 75
**Tabel 4.18** Hasil Uji t ..... 76
**Tabel 4.19** Hasil Uji F ..... 78

## DAFTAR RUMUS

Halaman

**Rumus 3.1** Uji Validitas ..... 49
**Rumus 3.2** Uji Reliabilitas ..... 50
**Rumus 3.3** Uji Regresi Linear Berganda ..... 53
**Rumus 3.4** Uji t ..... 54
**Rumus 3.5** Uji F ..... 55

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

**Lampiran 1** Kuesioner Penelitian ..... xv
**Lampiran 2** Tabulasi Data ..... xx
**Lampiran 3** Hasil Olah Data SPSS ..... xxvi
**Lampiran 4** Daftar r tabel, t tabel dan F tabel ..... xliii
**Lampiran 5** Daftar Riwayat Hidup ..... lxi
**Lampiran 6** Surat Izin Penelitian ..... lxii
**Lampiran 7** Surat Balasan Izin Penelitian ..... lxiii

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang seperti manufaktur, perdagangan maupun jasa pasti memiliki tujuan. Perusahaan-perusahaan tersebut akan selalu mengupayakan usaha terbaiknya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan dapat tercapai melalui sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki sinergi yang baik agar mencapai keseimbangan peran dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Syahida & Suryani, 2018:611).

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka sumber daya manusia sebagai roda dalam menggerakkan perusahaan harus dapat berperan secara proaktif, jujur dan bertanggung jawab, memiliki inisiatif dan standar performansi yang tinggi serta berdedikasi dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Terjadinya hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kesadaran untuk bekerja secara disiplin dari diri karyawan, adanya motivasi yang menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, lingkungan karyawan dalam bekerja kondusif dan mendukung aktivitas kerja, ataupun gaya kepemimpinan seorang atasan dalam mengarahkan bawahannya untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien, kompensasi yang diharapkan karyawan agar dapat bekerja maksimal, dan lain sebagainya.

Fenomena mengenai sumber daya manusia juga dirasakan oleh perusahaan swasta yang berorientasi di bidang produksi cairan nitrogen, oksigen dan argon, yaitu PT Duta Surya Sukses. Perusahaan ini merupakan pabrik pemisahan udara yang ada di Batam. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Brigjend Katamso, Kawasan Industri Tanjung Uncang No. 76-78, Kec. Batu Aji, Batam, Kepulauan Riau. Unit pemisahan udara PT Duta Surya Sukses, memisahkan udara atmosfer menjadi beberapa komponen yaitu nitrogen, oksigen dan argon. Proses pemisahan ini menggunakan metode penyulingan suhu melalui serangkaian tahapan yang kemudian menghasilkan gas nitrogen, oksigen dan argon dengan kemurnian tinggi untuk memenuhi permintaan pelanggan di berbagai industri manufaktur maupun industri kelautan setempat.

PT Duta Surya Sukses memiliki visi untuk diakui sebagai perusahaan manufaktur gas cair global yang terkemuka. Sebagai langkah dalam mewujudkan visi tersebut, PT Duta Surya Sukses menerapkan misi yaitu mengutamakan mitra pelanggan dengan menyediakan produk yang bermutu, pengiriman tepat waktu dan pelayanan yang memenuhi tingkat kepuasan minimum 85 persen. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, PT Duta Surya Sukses bergantung pada kinerja para karyawan yang berada di dalam perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki kompeten, maka tujuan perusahaan untuk memberikan produk yang berkualitas bagi pelanggan dapat terwujud.

Agar dapat mencapai tujuannya, PT Duta Surya Sukses harus mampu mengarahkan karyawan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya serta bekerja dengan giat dan memberikan usaha yang terbaik. PT Duta Surya

Sukses harus memaksimalkan setiap kinerja karyawan melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti mengenai situasi dan kondisi PT Duta Surya Sukses dan data yang diperoleh dari perusahaan, penulis membatasi penelitian ini terkait disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Di dalam sebuah perusahaan, disiplin harus ditetapkan dengan baik dan jelas. Tanpa disiplin kerja, tujuan perusahaan tidak akan terwujud. Menurut Mangkuprawira dan Aida dalam (Santoso, 2018:5) disiplin kerja adalah sikap maupun perilaku seorang karyawan yang dengan sadar mengikuti semua aturan dalam perusahaan. Dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya, disiplin kerja adalah kuncinya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja, karena dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengharapkan peran nyata dari karyawan. Melalui disiplin kerja yang diterapkan dengan baik, maka keefektifan kerja dapat dicapai dengan maksimal, baik dari segi waktu maupun peraturan yang berlaku di perusahaan (Syahida & Suryani, 2018:611). Dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Data Absensi Karyawan PT Duta Surya Sukses

| Bulan (2019) | Jumlah Karyawan | Absensi Karyawan | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Terlambat | Alfa | Izin | Hadir | Persentase Kehadiran |
| Januari | 123 | 13 | 9 | 8 | 93 | 75.6% |
| Februari | 120 | 8 | 10 | 8 | 94 | 78.3% |
| Maret | 118 | 14 | 10 | 15 | 79 | 66.9% |
| April | 119 | 14 | 12 | 10 | 83 | 69.7% |
| Mei | 117 | 9 | 8 | 10 | 90 | 76.9% |
| Juni | 121 | 15 | 7 | 20 | 79 | 65.3% |
| Juli | 119 | 10 | 9 | 14 | 86 | 72.3% |
| Agustus | 116 | 9 | 11 | 13 | 83 | 71.6% |
| September | 118 | 15 | 10 | 12 | 81 | 68.6% |

**Sumber:** PT Duta Surya Sukses, Oktober 2019

Sesuai dengan tabel 1.1 tersebut, menunjukkan masalah pengelolaan karyawan di PT. Duta Surya Sukses terkait dengan disiplin kerja, terbukti dari data absensi karyawan yang ada. Persentase kehadiran karyawan yang datang sesuai jadwal kerja hanya berkisar 65 – 78 persen. Selain itu juga di bulan Juni 2019 merupakan persentase kehadiran paling rendah yaitu hanya sekitar 65,3 persen. Karyawan PT Duta Surya Sukses memang kerap datang terlambat dengan berbagai alasan, seperti terlambat bangun, terjebak macet, motor mogok, antri saat mengisi bensin atau karena hujan. Sebagian karyawan juga terkadang tidak masuk bekerja tanpa pemberitahuan seperti keterangan izin atau sakit. Karyawan di bagian produksi juga selalu berkumpul di kantin pada pukul 11.30 WIB atau 11.45 WIB sebelum jam istirahat tiba. Begitu pula saat menunggu jam pulang, mereka sudah bersiap–siap di kantin pada saat 10 atau 15 menit sebelum bel pulang berbunyi.

Karyawan bagian produksi juga kerap tidak disiplin terkait pemakaian alat pelindung diri. Karyawan hanya memakai *wearpack* sampai setengah badan,

penggunaan *safety helmet* yang kerap diabaikan pada saat berada di area tangki. Karyawan juga sering tidak mengindahkan penggunaan *earplug* saat berada di dekat mesin yang memiliki tingkat kebisingan tinggi. Lalu untuk karyawan dibagian staf, terkadang menggunakan alat kantor dengan tidak baik hingga menyebabkan kerusakan. Pemakaian tisu maupun alat tulis kantor yang terlalu boros dan seringkali terjadinya kehilangan pena maupun alat tulis lainnya. Karyawan staf juga kerap makan di atas meja kerja, sementara karyawan produksi terkadang juga makan di area *refilling* pada saat melakukan pengisian cairan ke tangki, bahkan merokok di kawasan yang bukan merupakan *smoking area*. Hal ini membuktikan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dari minimnya kepedulian karyawan tersebut untuk bekerja sesuai peraturan dan memperhatikan standar-standar dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Faktor lain disamping disiplin kerja yang juga bermakna untuk mempengaruhi hasil kemampuan karyawan adalah motivasi. Merujuk pendapat Martoyo pada (Subroto, 2018:22) motivasi ialah dorongan yang berasal dari luar yang diberikan kepada seseorang agar melakukan suatu tindakan tertentu. Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja dalam (Santoso, 2018:3) motivasi memiliki makna sebagai faktor yang memberikan pengarahan terkait perilaku seseorang dalam suatu kegiatan dengan usaha yang lemah maupun keras. Motivasi memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kemampuan seorang karyawan apabila tidak didorong oleh motivasi yang berasal dari dalam dirinya maupun faktor yang berasal dari luar, maka kemampuan tersebut tidak

akan berfungsi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2** *Performance Appraisal of Motivation* PT Duta Surya Sukses

| **Tahun (2017-2019)** | ***Performance Appraisal of Motivation*** | | |
|---|---|---|---|
| | **Rata - rata Nilai Evaluasi** | **Predikat** | **Keterangan** |
| Jan-17 | 67.8 | C | Cukup |
| Jul-17 | 71.3 | B | Baik |
| Jan-18 | 72.5 | B | Baik |
| Jul-18 | 68.4 | C | Cukup |
| Jan-19 | 70.9 | B | Baik |
| Jul-19 | 66.2 | C | Cukup |

**Sumber:** PT Duta Surya Sukses, Oktober 2019

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, maka dapat dilihat bahwa tingkat penilaian *performance appraisal* karyawan yang dilakukan setiap enam bulan sekali, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari segi motivasi masih rendah. Hasil penilaian menunjukkan total rata–rata nilai evaluasi karyawan cenderung minim yaitu hanya berada pada rentang nilai 60–70. Skor terendah yaitu 66,2 berada pada bulan Juli tahun 2019. Karyawan PT Duta Surya Sukses memang seringkali merasa kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga bermalas-malasan dan bahkan terkadang tidur pada saat jam kerja. Karyawan juga dengan santai mengulur waktu dengan menggunakan *gadget* masing-masing. Seringkali juga karyawan bekerja hanya ketika diawasi oleh atasan atau pimpinan. Ketika tidak diawasi, para karyawan akan mengobrol satu sama lain dan membiarkan pekerjaannya tertunda. Karyawan juga menggunakan fasilitas *wifi* yang ada di kantor untuk membuka media sosial, menonton *youtube*, mengunduh drama Korea dan mengakses aplikasi online lainnya. Hal ini tentu

akan memecah konsentrasi karyawan sehingga tidak bisa memfokuskan diri terhadap pekerjaannya.

Selain disiplin kerja dan motivasi, faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito dalam (Sumarsono, 2019:143), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang mereka lakukan. Dengan lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta rasa antusias bagi karyawan dalam bekerja.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan sebaik mungkin. Masalah pada lingkungan kerja yang buruk termasuk hubungan yang kurang baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan akan menyebabkan karyawan bermalas-malasan dan tidak ada semangat kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat memastikan lingkungan kerja berada dalam situasi kondusif (Kusuma & Said, 2017:173).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, lingkungan kerja pada PT Duta Surya Sukses masih belum bisa dikatakan baik. Karyawan produksi kerap terganggu dengan lingkungan kerja yang ada. Hal itu dikarenakan beberapa alasan seperti, kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin *plant* yang memproduksi *liquid nitrogen*, *liquid oxygen* dan *liquid argon*. Suara bising tersebut membuat terhalangnya kelancaran komunikasi antar karyawan produksi yang berada di sekitarnya dan juga hal tersebut akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Untuk ruangan *store* juga memiliki masalah dengan kurangnya ventilasi sehingga sirkulasi udara yang ada sangat minim. Di ruangan *store* hanya terdapat

dua jendela kecil yang dibiarkan sedikit terbuka dengan kondisi pintu *store* yang selalu tertutup. Hal ini menyebabkan ruangan *store* terasa pengap dan panas.

Masalah lain terkait lingkungan kerja yaitu minimnya pencahayaan pada ruang *workshop* yang mengakibatkan terganggunya penglihatan karyawan yang berujung pada kesalahan-kesalahan dalam pemeriksaan alat-alat kerja maupun kebutuhan-kebutuhan *material* yang diperlukan dalam bekerja. Untuk karyawan di bagian *office*, masalah lingkungan kerja yang dihadapi adalah ruangan kantor yang terasa kurang sejuk bahkan cenderung panas karena mesin penyejuk atau *air conditioner* (AC) yang ada kurang dingin. Akibatnya karyawan kurang fokus bekerja karena suhu di sekitar terasa panas. Masalah-masalah ini memperlambat karyawan dalam bekerja bahkan menurunkan kinerja para karyawan karena situasi dan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Dengan rendahnya tingkat disiplin kerja, minimnya motivasi dalam diri karyawan serta lingkungan kerja yang tidak mendukung maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Armstrong dan Baron dalam (Setyawan, 2018:69), kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis perusahaan. Setiap karyawan yang ada harus diarahkan sebaik mungkin agar memiliki kinerja yang tinggi sebagai pendorong pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus dapat mendorong karyawan supaya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya yang diikuti oleh dukungan perusahaan dengan sebaik mungkin.

Berdasarkan observasi peneliti dan dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap *HR Dept. Head* PT Duta Surya Sukses, kinerja sumber daya manusia

yang ada di PT Duta Surya Sukses dinilai belum maksimal. Dalam bekerja, karyawan tidak mengikuti standar operasional perusahaan dengan benar dan tidak berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya dengan bertanggung jawab dan professional. Hal ini menyebabkan target *output* perusahaan tidak dapat tercapai. Lalu juga sering terjadi penundaan atau *delay* pada proses penghasilan *liquid nitrogen*, *liquid oxygen* dan *liquid argon* karena karyawan tidak memperhatikan petunjuk pelaksanaan kerja dengan seksama seperti pengaturan suhu mesin *plant* maupun pengaturan tekanan dalam mesin *plant*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan belum mampu mencapai tujuannya dengan maksimal.

Dari masalah–masalah yang ada, penulis melihat penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Disiplin kerja berdampak positif terhadap karyawan sekaligus perusahaan. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penilaian perusahaan terhadap karyawan terkait kualitas pekerjaan yang menyangkut pencapaian tujuan perusahaan di masa mendatang (Tho'in, 2018:141). Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan karena fungsi motivasi sebagai stimulus yang dapat meningkatkan gairah kerja seseorang, semakin tinggi gairah kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya, semakin tinggi kemudahan dan peluang untuk memaksimalkan kinerja karyawan (Ridwansyah, Sadalia, & Absah, 2018:99). Selain itu, lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan baik, maka kinerja karyawan juga akan baik (Sumarsono, 2019:147). Oleh karenanya, perusahaan harus dapat

menjamin rasa nyaman karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan proses kerja dapat berjalan efektif.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian terkait **"Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Duta Surya Sukses"**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berangkat dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dilakukan identifikasi beberapa masalah mengenai kinerja karyawan yang kurang maksimal di PT Duta Surya Sukses sebagai berikut:

1. Masalah terkait kurangnya disiplin kerja disebabkan oleh:
    a. Karyawan seringkali datang terlambat dengan berbagai alasan, berkumpul di kantin sebelum jam istirahat maupun sebelum jam pulang tiba, serta terkadang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan yang jelas mengenai izin atau sakit.
    b. Para karyawan bagian produksi dan *maintenance* tidak menggunakan alat pelindung diri dengan benar sementara karyawan staf menggunakan peralatan kantor secara boros dan tidak menjaganya dengan baik.
    c. Karyawan produksi dan *maintenance* kerap makan saat melakukan pekerjaan bahkan merokok di tempat yang bukan merupakan kawasan *smoking area*, begitu pula karyawan staf yang makan di atas meja kerja.

2. Masalah terkait kurangnya motivasi disebabkan oleh:
   a. Karyawan sering bermalas-malasan dan mencari kesempatan untuk tidur di sela–sela pekerjaan.
   b. Karyawan menghabiskan banyak waktu bermain *gadget* masing-masing dan bekerja dengan serius hanya ketika diawasi atasan.
   c. Karyawan sering mengobrol satu sama lain dan menggunakan fasilitas *wifi* untuk keperluan pribadi, mengakses situs-situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya.
3. Masalah terkait kurang baiknya lingkungan kerja disebabkan oleh:
   a. Kebisingan yang ditimbulkan oleh suara mesin *plant* yang memproduksi cairan nitrogen, oksigen dan argon.
   b. Sirkulasi udara pada ruang *store* yang tidak lancar dan temperatur suhu udara pada ruang kantor yang kurang sejuk.
   c. Pencahayaan yang ada pada ruang *workshop* belum maksimal memberikan terang yang cukup.

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam penelitian terkait koridor pembahasan yang telah ditetapkan dan dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti memberi batasan untuk memfokuskan penelitian ini. Adapun batasan yang dimaksud yaitu:

1. Berdasarkan hasil observasi dan data yang diperoleh, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses yang

akan penulis teliti adalah terkait Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

2. Subjek dari penelitian ini yaitu karyawan PT Duta Surya Sukses di kota Batam mulai dari *driver*, operator hingga *level* manajer. Penelitian ini mempertimbangkan prinsip kemudahan dalam memperoleh data dan keakuratan sumber data yang diperoleh.

## 1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan hasil identifikasi masalah mengenai kinerja karyawan, maka dilakukan perumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Surya Sukses?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Surya Sukses.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Surya Sukses.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan pihak lain yang membutuhkan berupa:

### 1.6.1 Aspek Teoritis

1. Menambah wawasan pembaca dan peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya terkait dengan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.
2. Mendukung teori lama tentang penelitian sejenis dan memunculkan sebuah teori baru yang relevan.

### 1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi Peneliti

   Dengan adanya penelitian ini, peneliti diharapkan dapat menerapkan secara praktis berbagai teori yang telah dipelajari terkait kinerja

karyawan dan faktor yang mempengaruhinya, khususnya faktor disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sehingga peneliti dapat memberikan kontribusi nyata terhadap dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman pihak manajemen perusahaan dalam mengevaluasi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan bagaimana perusahaan turut berkontribusi melalui disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dalam membentuk tenaga kerja dengan hasil kemampuan yang dapat menguatkan posisi perusahaan.

3. Bagi Institusi

   Eksplorasi yang telah dilakukan peneliti semoga bisa menjadi bahan rujukan untuk dibaca mengenai manajemen sumber daya manusia yang baik lewat disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja yang juga dapat digunakan untuk menjadi bahan pembanding bagi mahasiswa lain yang ingin melakukan penelitian sejenis.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Kajian Teori

Setelah penulis menemukan dan merumuskan masalah, selanjutnya teori-teori, konsep maupun generalisasi hasil penelitian yang ada dikumpulkan dan disusun untuk dijadikan landasan dalam membuat tinjauan pustaka. Berikut ini adalah pemaparan berbagai teori yang sesuai dengan variabel dalam penelitian yang penulis teliti yaitu:

### 2.1.1 Disiplin Kerja

#### 2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Korbaffo, 2019:14), disiplin kerja merupakan sikap dari karyawan yang sedia dan rela untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kaidah di dalam perusahaan. Disiplin kerja dilihat dari sikap maupun perilaku seorang karyawan yang dengan sadar melakukan pekerjaan dengan mengikuti semua aturan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Darmawan dalam (Siagian, 2017:29), disiplin kerja ialah peraturan yang dibuat oleh organisasi baik secara tulisan maupun tidak yang mengatur bagaimana seorang karyawan harus bersikap atau bertingkah laku. Kepedulian karyawan akan hal ini sangat dibutuhkan sebagai kontribusi nyata dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karena ketidakdisiplinan karyawan akan berujung pada terganggunya kinerja perusahaan.

Menurut Simamora dalam (Candana, 2018:2), disiplin kerja merupakan bentuk koreksi dan memberikan hukuman atas pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk menjaga dan mengelola tingkah laku karyawan agar senantiasa sesuai dengan tata tertib yang ada dalam perusahaan.

Menurut Loana dalam (Rizal & Pasigai, 2017:51), disiplin yaitu bagaimana sebuah manajemen yang baik dijalankan dalam suatu organisasi menurut standar yang telah ditetapkan. Perusahaan harus melakukan tindakan disipliner dengan benar untuk menunjang moral kerja yang tinggi serta rendahnya tingkat kemarahan, stress dan frustasi yang terjadi pada karyawan.

Menurut Riva'i dalam (Ajabar & Marina, 2019:81), disiplin kerja adalah alat komunikasi yang digunakan para manajer untuk memberikan pengaruh kepada karyawan sehingga berinisiatif untuk tunduk pada ketentuan meningkat dan kinerja masing-masing karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah cara seseorang secara individu dalam bersikap untuk memahami dan menjalankan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan menurut norma atau peraturan yang berlaku. Jadi disiplin kerja sangat penting untuk diperhatikan sebab berkaitan langsung dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan.

#### 2.1.1.2 Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Menurut Arfiany (2017:19), disiplin kerja terbagi ke dalam beberapa bagian yaitu:

1. Disiplin Manajerial

   Pemimpin sebagai pusat segala sesuatu dalam memutuskan maupun melaksanakan suatu perencanaan dari awal hingga akhir.

2. Disiplin Tim

   Adanya kerjasama yanag baik dari setiap anggota dalam suatu organisasi dan berkomitmen untuk saling bergantung satu sama lain hingga bermuara kepada kinerja yang sempurna.

3. Disiplin Diri

   Tentang kemampuan dari diri seseorang dan sepenuhnya bertanggung jawab atas kondisi dalam diri dan pelaksanaan ketangkisan.

**2.1.1.3 Tipe - Tipe Pendisiplinan Kerja**

Menurut Loana dalam (Rizal & Pasigai, 2017:51) terdapat tipe-tipe pendisiplinan kerja. Tipe-tipe pendisiplinan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

   Perusahaan mengadakan kegiatan dalam rangka menumbuhkan dorongan dalam diri karyawan untuk mengikuti tata cara dan peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan.

2. Disiplin Korektif

   Langkah-langkah yang diambil dalam melakukan proses penanganan terhadap pelanggaran yang terjadi dan mencegah pelanggaran berkembang lebih jauh serta mengarahkan karyawan untuk lebih

meningkatkan produktivitasnya demi tercapainya tujuan organisasi jangka panjang.

#### 2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Riva'i dalam (Ajabar & Marina, 2019:81), terdapat beberapa indikator yang dapat menjelaskan tentang disiplin kerja diantaranya:

1. Kehadiran

   Merupakan hal dasar sebagai indikator dalam pengukuran kedisiplinan karyawan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

   Karyawan tidak akan lalai dalam mengikuti prosedur kerja maupun mengikuti pedoman dalam bekerja sebagai bentuk ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

   Hal ini dilihat dari seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

   Karyawan senantiasa waspada dan berhati-hati memperhitungkan segala sesuatu dan teliti dalam melakukan pekerjaan, serta menggunakan sesuatu dengan memperhatikan segi keefektifan dan keefisienan.

#### 2.1.1.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan Tho'in (2018:141), didapatkan hasil bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, akan sejalan dengan sikapnya yang bertanggung jawab atas pekerjaan dan waktu penyelesaiannya. Pada akhirnya, hal itu akan membuat kinerja karyawan meningkat karena karyawan fokus bekerja dengan mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, disiplin harus ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

### 2.1.2 Motivasi

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Ajabar & Marina, 2019:81), motivasi ialah sesuatu yang melandasi perilaku dari seorang karyawan sehingga memberikan dorongan atau menggerakkan diri karyawan agar mau bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan pendorong yang mempengaruhi perilaku individu untuk bekerja keras ke arah sasaran atau tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Usman dalam (Siagian, 2017:29), motivasi adalah kemauan dari dalam diri seorang individu untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam mengusahakan tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang didasari

oleh alasan tertentu. Motivasi menyangkut persoalan tentang bagaimana gairah kerja karyawan untuk bertindak melaksanakan pekerjaan dapat terangsang.

Menurut Wibowo dalam (Santoso, 2018:3), motivasi merupakan rangkaian proses perilaku manusia yang dipengaruhi oleh suatu dorongan untuk mencapai sebuah tujuan. Elemen dalam motivasi akan membangkitkan dan memberikan pengarahan terhadap kayawan untuk mencapai dan menjaga tujuan perusahaan secara intens dan terus menerus.

Menurut Farida dalam (Maharani, 2018:181), motivasi berarti memberikan daya untuk menggerakkan seseorang agar bergairah dalam bekerja secara individu maupun tim dan mengintegrasikan segala upaya secara efektif dalam mencapai kepuasan. Motivasi merupakan saluran energi yang mengarahkan maupun mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan bergairah.

Menurut Chaudhary dan Sharma dalam (Setyawan, 2018:70), motivasi sama dengan desakan pada internal individu sebagai akibat faktor biologis, emosional, sosial dan intelektual. Faktor tersebut menyebabkan karyawan terdorong untuk memutuskan maupun melakukan sesuatu. Motivasi meliputi antuisme intrinsik dalam diri karyawan yang mendorong karyawan melakukan kegiatan terkait pekerjaannya.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah rangsangan alami yang mendorong jiwa seseorang untuk melakukan suatu hal. Motivasi dapat menggerakkan seseorang untuk memulai sesuatu dan menyelesaikannya sesuai dengan tujuan tertentu dari perusahaan yang hendak dicapai.

#### 2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut Kaswan dalam (Subroto, 2018:22), pemberian motivasi memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan
2. Meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan
3. Menjaga agar karyawan tetap stabil
4. Menambah tingkat kedisiplinan karyawan
5. Meningkatkan keefektifan dalam pengadaan karyawan
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
7. Membantu tingkat kesejahteraan karyawan meningkat
8. Meningkatkan rasa tanggungjawab karyawan dalam pekerjaan
9. Membuat karyawan lebih efisien dalam penggunaan alat-alat dan bahan baku

#### 2.1.2.3 Asas Motivasi

Ada beberapa asas-asas motivasi seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Syahida & Suryani, 2018:612-613) yaitu:

1. Asas Mengikutsertakan / Partisipasi

   Karyawan diikutsertakan atau diberi ruang dalam memberikan saran dan masukan terkait keputusan yang akan diambil oleh seorang pemimpin.

2. Asas Komunikasi

Seorang pemimpin memberikan informasi yang jelas terkait pekerjaannya, baik tujuan yang hendak dicapai, maupun kendala-kendala yang dapat timbul.

3. Asas Pengakuan / Mengakui Andil Bawahan

   Pimpinan mengakui dan menghargai setiap hasil usaha maupun prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan / Pendelegasian Wewenang

   Karyawan diberikan kepercayaan terkait tugas dan tanggung jawabnya maupun mengambil keputusan terhadap suatu masalah dan bertindak kreatif dalam bekerja.

5. Asas Perhatian Timbal Balik / Memberi Perhatian

   Di samping dengan pemenuhan kebutuhan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan, perusahaan memotivasi karyawan dengan mengemukakan apa yang diinginkan ataupun diharapkan oleh perusahaan dari karyawan.

#### 2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Susanti & Mardiana (2018:187), terdapat beberapa indikator motivasi yaitu:

1. Fisiologis (Kebutuhan Fisik)

   Berupa pemberian upah karyawan, bonus, uang makan dan transportasi serta fasilitas pendukung lainnya dari perusahaan.

2. Keamanan

Pemberian layanan keamanan dan keselamatan kerja seperti jaminan sosial tenaga kerja, dan pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja karyawan.

3. Sosial

   Memiliki hubungan yang baik dengan orang lain lewat interaksi positif dalam keharmonisan saat melakukan pekerjaan. Kebutuhan untuk saling menerima dan menghargai satu sama lain.

4. Penghargaan

   Pengakuan tentang kemampuan seseorang ketika menghasilkan prestasi kerja sebagai bentuk apresiasi terhadap karyawan.

5. Aktualisasi diri

   Sifat menyukai tantangan yang dimiliki oleh karyawan akan mendorongnya untuk mengasah potensinya dalam pekerjaan yang dilakukannya.

#### 2.1.2.5 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari Ridwansyah, Sadalia, & Absah (2018:99), dapat disimpulkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti kinerja karyawan yang baik dapat dihasilkan dari adanya motivasi dalam diri karyawan yang membuatnya menggunakan kemampuan yang dimiliki untuk bekerja dengan baik. Untuk menyelesaikan tugas, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan karena motivasi merangsang dan

mendorong semangat kerja dari seorang karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang terencana dan berkelanjutan untuk meningkatkan semangat dan potensi karyawan untuk bekerja.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Candana, 2018:3), lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan atau situasi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan guna mencapai peningkatan produktivitas kerja berdasarkan tujuan yang perusahaan harapkan. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik pula.

Menurut Mangkunegara dalam (Eva Puji Lestari, 2018:100), lingkungan kerja ialah kumpulan dari aspek-aspek pekerjaan mulai dari fisik, psikologis maupun peraturan yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan dalam bekerja serta mencapai produktivitas kerja. Hal-hal tersebut memberikan dampak terhadap proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Menurut Rivai dalam (Kusuma & Said, 2017:173), lingkungan kerja adalah kumpulan elemen dari organisasi atau perusahaan yang memiliki peran sebagai sistem sosial yang memberikan pengaruh secara kuat terhadap proses membentuk perilaku seseorang yang juga akan memberikan pengaruh terhadap organisasi dalam mencapai prestasi.

Menurut Sutrisno dalam (Syardiansah, Dewi, & Lestari, 2018:147), lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja secara menyeluruh yang

berada dekat pada karyawan yang dapat memberikan pengaruh pada proses pelaksanaan kerja saat karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti dalam (Sari, 2019:93), lingkungan kerja ialah alat-alat maupun bahan-bahan yang secara keseluruhan diperhadapkan kepada seseorang beserta lingkungan disekitarnya, metode dalam bekerja serta pengaturan yang diberikan kepada tiap individu maupun kelompok dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian aspek dalam pekerjaan seperti aspek fisik meliputi alat-alat maupun bahan kerja, sarana dan prasarana, metode kerja hingga aspek psikologis yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan atau produktivitas dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

#### 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemitro dalam (Arfiany, 2017:20), faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja adalah:

1. Warna

   Warna memberikan pengaruh terhadap diri manusia yang sering kurang mendapat perhatian dari perusahaan padahal besar pengaruhnya terhadap semangat serta gairah kerja karyawan.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja memberikan kesenangan terhadap orang yang melihat sehingga memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. Penerangan

   Peningkatan terhadap kepuasan dan produktivitas dalam bekerja dapat dibantu oleh penerangan yang tidak berlebihan namun cukup.

4. Sirkulasi udara

   Sirkulasi yang cukup dari udara sekitar akan memberikan rasa segar bagi para karyawan.

5. Musik

   Jiwa seseorang juga dapat dipengaruhi oleh musik-musik yang santai dan tidak terlalu keras.

6. Keamanan

   Karyawan yang merasa keamanannya terjamin akan bekerja dengan tenang sehingga produktivitasnya meningkat.

7. Kebisingan

   Konsentrasi karyawan dapat terpecah saat ada suara bising sehingga terjadi kesalahan maupun kerusakan saat bekerja yang menimbulkan kerugian.

#### 2.1.3.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam (Syardiansah et al., 2018:147), membagi lingkungan kerja secara garis besar menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah segala hal yang memiliki bentuk fisik yang berada di area kerja yang berpengaruh secara langsung maupun tidak terhadap diri karyawan.

   Kategori lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua, yaitu:

   a. Lingkungan yang memiliki hubungan langsung dengan karyawan meliputi meja, kursi, pusat kerja dan lain sebagainya.
   b. Lingkungan secara umum atau yang menjadi perantara yaitu perputaran udara, suhu, cahaya, warna, bau tidak sedap, kelembapan, getaran mekanis, kebisingan dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik

   Lingkungan kerja non-fisik ialah segala hal yang berkenaan dengan hubungan yang terjalin dalam perusahaan, baik antar rekan kerja, dengan atasan ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik juga termasuk kelompok lingkungan kerja yang harus diperhatikan.

#### 2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Nefridiany, 2019:215-216), indikator-indikator yang dapat memberikan pengaruh terhadap keadaan lingkungan kerja, yaitu:

1. Temperatur di tempat kerja

Setiap manusia memiliki temperatur tubuh yang berbeda-beda dalam keadaan normal.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

   Udara yang bersih memiliki kandungan oksigen yang cukup yang sangat dibutuhkan mahkluk hidup dalam proses metabolisme.

3. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

   Perusahaan harus memperhatikan pencahayaan yang baik di perusahaan karena besar manfaatnya terhadap kelancaran dan keselamatan karyawan dalam bekerja.

4. Tingkat kebisingan suara di tempat kerja

   Suara bising yang tidak diinginkan oleh telinga merupakan polusi karena mengganggu ketenangan dan dapat merusak pendengaran.

5. Rasa aman

   Setiap karyawan menginginkan rasa aman dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan harus dapat memperhatikan keamanan karyawan dalam bekerja.

#### 2.1.3.5 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari (Sumarsono, 2019:147), dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif sekaligus bermakna pada kinerja karyawan. Keadaan tersebut mencerminkan, apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan baik, akan baik pulalah kinerja karyawan. Jika perusahaan memberikan perhatian terhadap aspek lingkungan

kerja mencakup pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, warna, musik dan keamanan di tempat kerja, tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi akan tercapai. Selanjutnya, dalam jangka waktu lama, perusahaan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Adanya situasi kondusif dalam lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mereka akan berusaha untuk selalu memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

### 2.1.4 Kinerja

#### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Priansa dalam (Bodroastuti, 2017:537), kinerja merupakan hasil yang mampu dicapai dan diberikan karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaannya sebagai tugas dari perusahaan. Kinerja seorang karyawan adalah ukuran dari kinerja perusahaan. Oleh sebab itu peningkatan kinerja karyawan dengan maksimal perlu diperhatikan karena berhubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan dan kualitas yang dimiliki perusahaan.

Menurut Anam & Suharsono (2018:245), kinerja adalah tingkatan yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar dan target yang diberikan oleh perusahaan secara resmi dan berdasarkan hukum yang berlaku. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari segi moral dan etika karyawan dan perannya di dalam perusahaan terkait pencapaian target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hameed dalam (Yuswardi, 2019:200), kinerja didefinisikan sebagai tugas-tugas karyawan yang kemudian membentuk hasil dari sebuah pekerjaan. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang melalui sebuah proses yang kompleks sebagai hasil akumulasi dari diri sendiri (faktor internal) maupun lingkungan dan upaya strategis dari perusahaan (faktor eksternal).

Menurut Vroom dalam (Kusuma & Said, 2017:174), kinerja merupakan tingkat keberhasilan atau level kesuksesan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal itu disebut "*Level of Performance*". Karyawan yang produktif dapat dilihat dari tingkat *Level of Performance* yang tinggi. Sebaliknya apabila tingkat *Level of Performance* karyawan rendah, maka dapat dikatakan tidak produktif.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Setyawan, 2018:69), kinerja adalah hasil pekerjaan yang berhubungan erat dengan tujuan strategis perusahaan. Karyawan memahami apa yang harus dikerjakannya dan bagaimana cara yang terbaik untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dari seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah disebutkan, dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja karyawan merupakan hasil akhir atau bukti dari upaya dalam bekerja yang selama ini telah dilakukan karyawan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016:189-193) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

   Merupakan *skill* atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahliannya, semakin tinggi pula tingkat ketepatannya dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Pengetahuan

   Bagaimana pengetahuan karyawan akan sebuah pekerjaan. Karyawan akan memberikan hasil kerja yang baik apabila tingkat pengetahuannya terhadap pekerjaan tersebut juga baik.

3. Rancangan Kerja

   Rancangan suatu pekerjaan yang teratur dapat menjadikan karyawan mudah saat melakukan pekerjaan. Sebaliknya, ketika rancangan kerja buruk maka membuat karyawan bekerja dengan lambat.

4. Kepribadian

   Terkait karakter atau sifat yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan sikapnya dalam melakukan pekerjaan.

5. Motivasi

   Motivasi menjadi penting karena mampu menggerakkan karyawan baik dari dalam maupun luar untuk bekerja lebih giat. Apabila dorongannya kuat, maka semangat kerja karyawan tinggi, dan sebaliknya.

6. Kepemimpinan

   Kepemimpinan ialah bagian dari sikap atau pola perilaku pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan para karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

7. Gaya Kepemimpinan

   Merupakan cara atau gaya seorang pemimpin dalam merealisasikan kepemimpinannya dan strateginya dalam menghadapi karyawan.

8. Budaya Organisasi

   Merupakan sikap atau kejadian yang berlangsung dan menjadi kebisaaan dalam perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

   Menyangkut perasaan seseorang baik itu senang atau marah atau sedih maupun bahagia, baik sebelum maupun sesudah bekerja.

10. Lingkungan Kerja

    Terkait keadaan sekitar perusahaan. Lingkungan kerja mencakup fasilitas, tata letak ruangan dan sebagainya.

11. Loyalitas

    Loyalitas berkaitan dengan rasa kecintaan maupun kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dimana ia bekerja.

12. Komitmen

    Merupakan niat yang ada dalam diri karyawan untuk patuh terhadap kebijakan maupun peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Merupakan kesungguhan karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingkat kehadirannya yang baik dan kesadarannya mematuhi peraturan yang berlaku.

**2.1.4.3 Pendekatan Kinerja**

Menurut Suwarto dalam (Widiyanti & Fitriani, 2017:134) terdapat tiga pendekatan sebagai langkah pengukuran kinerja yaitu:

1. Pendekatan sifat

   Pendekatan ini berhubungan dengan karakteristik atau kepribadian seorang individu. Hal ini dilihat dari kinerja seorang karyawan tanpa melibatkan situasi, perilaku maupun sebuah hasil.

2. Pendekatan perilaku

   Pendekatan ini menekankan pada aspek tentang apa yang karyawan lakukan dalam pekerjaannya. Dalam pendekatan ini, tidak memperhitungkan hasil dari perilaku karyawan maupun sifat karyawan.

3. Pendekatan hasil

   Pendekatan hasil memfokuskan pada hasil atau output yang dihasilkan seseorang baik itu barang atau jasa. Dalam pendekatan hasil juga menekankan pada akibat apa yang karyawan berikan kepada perusahaan melalui hasil kerjanya.

#### 2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Susanti & Mardiana (2018:188), kinerja memiliki beberapa indikator yang menjadi standar pengukuran yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

   Hasil pekerjaan karyawan yang memuaskan bagi atasan yang dijadikan sebagai acuan standar perusahaan.

2. Inisiatif (*Initiative*)

   Mengerjakan pekerjaan dengan mandiri dan dengan kesadaran diri sendiri untuk meminimalisasi kemungkinan adanya kesalahan dalam pekerjaan.

3. Kecepatan (*Promptness*)

   Menyesuaikan pekerjaan dengan waktu yang ada sehingga mengerjakan pekerjaan dengan cepat untuk peningkatan kerja dan kepuasan dalam bekerja.

4. Kemampuan (*Capability*)

   Karyawan harus bekerja dengan mengerahkan diri semaksimal mungkin dengan wawasan dan keterampilan yang ada.

5. Komunikasi (*Communication*)

   Bagaimana karyawan harus mampu melakukan komunikasi yang baik dengan atasan dan sesama rekan kerja untuk kepentingan bersama.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam rangka mempermudah penyelesaian penelitian ini, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Peneliti juga telah mempelajarinya untuk mendukung kebenaran pernyataan yang ada dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu yang telah dipelajari oleh peneliti yaitu:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Laoli (2019) | Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Pegawai Organisasi Sektor Publik | Regresi Linear Berganda | Motivasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai dengan positif. |
| 2 | Hasriana, Hasmin & Munir (2017) | Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar | Regresi Linear Berganda | Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan. |
| 3 | Rizal & Pasigai (2017) | Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan | Regresi Linear Berganda | Disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 4 | Korbaffo (2019) | Analisis Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Pastoral St. Petrus Keuskupan Atambua | Regresi Linear Berganda | Disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 5 | Kusuma & Said (2017) | Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Bio Nusantara Teknologi | Regresi Linear Berganda | Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

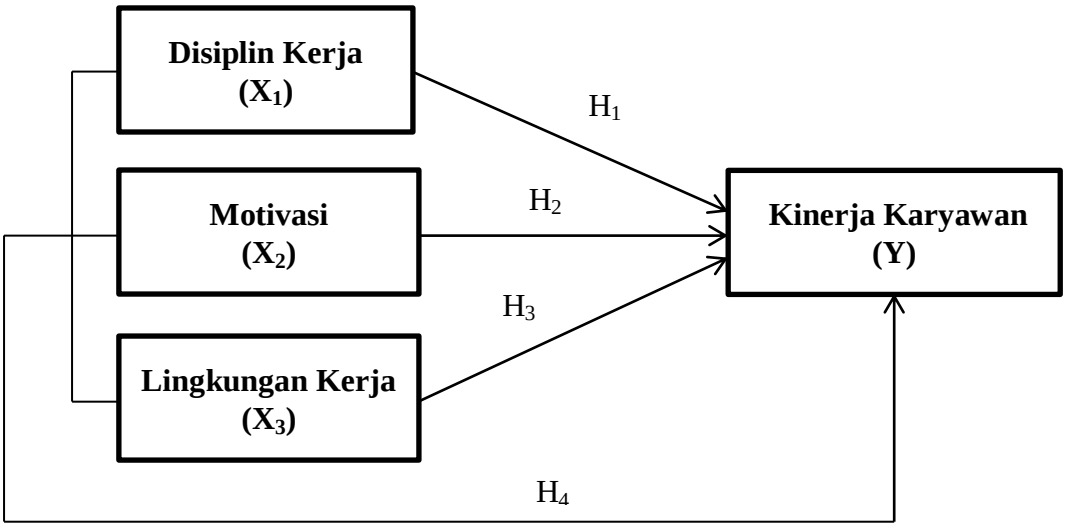
**Lanjutan Tabel 2.1**

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 6 | Arfiany (2017) | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Makassar | Regresi Linear Berganda | Disiplin dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7 | Ridwansyah et al (2018) | *The Analysis of the Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance at PT Sianjur Resort, A Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia* | Regresi Linear Berganda | Motivasi secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8 | Tho'in (2018) | *Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank* | Regresi Linear Berganda | Disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9 | Sumarsono (2019) | *The Impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia* | Regresi Linear Berganda | Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

**Sumber:** Peneliti, 2019

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran dalam (Sugiyono, 2012:63), kerangka pemikiran atau berfikir harus dapat menunjukkan secara jelas keterkaitan antar variabel yang diteliti dan landasan teorinya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kerangka pemikiran asosiatif/hubungan, yang menguji pertautan antar variabel. Maka peneliti melakukan perumusan suatu kerangka pemikiran demi mempermudah pemahaman terkait variabel penelitian yaitu sebagai berikut:




**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti, 2019

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64), hipotesis adalah praduga yang bersifat sementara atau jawaban yang sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam penelitian. Jadi para peneliti akan membuat hipotesis yang akan dijadikan

tolak ukur maupun pedoman untuk menentukan arah selanjutnya sehingga dapat menarik kesimpulan dari pembahasan penelitiannya.

Hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_1$: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Surya Sukses.

$H_2$: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Surya Sukses.

$H_3$: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Surya Sukses.

$H_4$: Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Surya Sukses.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan pedoman bagi peneliti guna mendapatkan informasi yang lengkap dan jelas mengenai apa yang harus dilakukan, kapan waktu untuk melakukan, dan bagaimana cara melakukan sebuah penelitian (Sanusi, 2011:13). Desain penelitian sebagai dasar penelitian untuk membantu mengarahkan peneliti mencapai penelitian yang baik dan sesuai dengan data-data yang ada.

Studi dilakukan memakai pendekatan secara kuantitatif yang memfokuskan penemuan hubungan asosiatif atau hubungan kausal. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat (kausal) atau pengaruh antara variabel bebas Disiplin Kerja ($X_1$), Motivasi ($X_2$) dan Lingkungan Kerja ($X_3$) terhadap variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y).

## 3.2 Operasional Variabel

Penggunaan variabel terkait suatu riset harus mampu dilakukan pendefinisian dan pengukurannya dengan benar serta dapat mendukung pengujian yang dilakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2012:38), variabel adalah suatu karakteristik nilai dari seseorang maupun kegiatan atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk kemudian diteliti dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut.

### 3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel bebas yang tidak memiliki keterikatan dengan variabel apapun namun menjadi pemberi pengaruh atau yang mempengaruhi variabel dependen yang disebut juga variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Variabel bebas atau independen juga disebut sebagai variabel *antecedent, stimulus* dan *predictor* (Sugiyono, 2012:39).

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang mendapatkan pengaruh dari variabel independen atau yang menjadi akibat dari adanya variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel konsekuen, output, dan kriteria merupakan nama lain variabel dependen (Sugiyono, 2012:39).

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|---|---|---|---|
| Disiplin Kerja ($X_1$) | Disiplin kerja yaitu kesadaran dan kemauan dari dalam diri seorang karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. | 1. Kehadiran<br>2. Ketaatan pada peraturan kerja<br>3. Ketaatan pada standar kerja<br>4. Tingkat kewaspadaan tinggi | *Likert* |
| Motivasi ($X_2$) | Motivasi bersumber dari dalam maupun dari luar diri karyawan yang memberikan gairah atau semangat untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. | 1. Fisiologis<br>2. Keamanan<br>3. Sosial<br>4. Penghargaan<br>5. Aktualisasi diri | *Likert* |

**Lanjutan Tabel 3.1**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Lingkungan Kerja ($X_3$) | Lingkungan kerja adalah serangkaian aspek dalam pekerjaan mulai dari aspek fisik hingga aspek psikologis yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. | 1. Temperatur di tempat kerja<br>2. Sirkulasi udara di tempat kerja<br>3. Penerangan atau cahaya di tempat kerja<br>4. Tingkat kebisingan suara di tempat kerja<br>5. Rasa aman | *Likert* |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah output yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dilalui dengan proses pengolahan pengetahuan, kemampuan dan kerja keras karyawan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. | 1. Kualitas Pekerjaan<br>2. Inisiatif<br>3. Kecepatan<br>4. Kemampuan<br>5. Komunikasi | *Likert* |

**Sumber:** Peneliti, 2019.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80), populasi adalah obyek/subyek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang dipelajari oleh peneliti sehingga dapat menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Duta Surya Sukses yang berjumlah 118 orang mulai dari posisi/jabatan *driver* berjumlah 7 orang, operator berjumlah 93 orang, staf kantor berjumlah 10 orang, *supervisor* berjumlah 6 orang dan manajer berjumlah 2 orang.

### 3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus (Sugiyono, 2012:85). Seluruh populasi pada PT Duta Surya Sukses dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 118 orang.

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:137), kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh instrumen penelitian dan pengumpulan data yang berkualitas. Oleh karena itu dalam mengumpulkan data, peneliti harus memperhatikan cara-cara yang dilakukan dalam mendapatkan data-data yang diperlukan dan dapat digunakan sebaik mungkin.

Dalam sebuah penelitian, data yang digunakan haruslah relevan dan juga akurat. Sumber data yang merupakan tempat peneliti memperoleh data yaitu:

1. Data Primer

   Menurut Sugiyono (2012:137), data primer merupakan data asli atau data orisinil karena diperoleh secara langsung dari narasumber. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Duta Surya Sukses.

2. Data Sekunder

   Menurut Sugiyono (2012:137), data sekunder tidak diperoleh peneliti dari narasumber secara langsung melainkan dari pihak kedua atau perantara yaitu seperti dokumen, catatan, laporan historis baik yang telah maupun belum dipublikasikan. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari data-data yang diperoleh dari PT Duta Surya Sukses yang berkaitan dengan kondisi Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Menurut Sugiyono (2012:137-145), pengumpulan data dapat dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Wawancara (Interview)

   Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden baik secara langsung maupun melalui saluran telepon. Teknik wawancara dilakukan apabila peneliti ingin mengetahui secara langsung dan lebih mendalam hal-hal mengenai diri responden yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukannya.

2. Angket (Kuesioner)

   Angket (kuesioner) adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data mengenai karakteristik narasumber dengan mengajukan beberapa pertanyaan untuk dijawab maupun pernyataan untuk diklarifikasi sesuai dengan panduan yang ada. Kuesioner cocok digunakan untuk responden dengan jumlah yang banyak maupun cakupan yang luas yang tidak memungkinkan intensitas interaksi yang tinggi dengan responden.

3. Observasi (Pengamatan)

   Teknik pengumpulan data dengan metode observasi merupakan proses yang kompleks karena bukan hanya berkenaan dengan orang tetapi juga objek alam. Teknik observasi digunakan apabila responden tidak berjumlah besar. Observasi menekankan proses ingatan dan pengamatan yang terkait perilaku manusia dan gejala alam yang mengikutinya.

### 3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Peneliti memakai instrumen untuk mengumpulkan data yaitu angket (kuesioner). Peneliti menilai tingkat keefektifan dan keefisienan penggunaan angket (kuesioner) mengingat responden berjumlah cukup banyak. Kuesioner disusun berdasarkan teori yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Kuesioner didistribusikan oleh peneliti kepada seluruh karyawan PT Duta Surya Sukses.

Peneliti akan menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan karyawan atau responden terhadap pernyataan yang diberikan terkait dengan apa yang terjadi dan dirasakan dalam perusahaan.

Menurut Sugiyono (2012:93-94) skala *likert* digunakan sebagai alat pengukuran sikap maupun pendapat yang ditujukan kepada responden dari skor sangat positif sampai sangat negatif yaitu:

1. SS = Sangat Setuju (skor 5)
2. ST = Setuju (skor 4)
3. RR = Ragu-ragu (skor 3)
4. TS = Tidak Setuju (skor 2)
5. STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)

## 3.5 Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2012:147) adalah kegiatan membuat pengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel penelitian, kemudian membuat tabulasi data, lalu menyajikannya, membuat perhitungan guna mendapatkan jawaban dari perumusan permasalahan serta melakukan pengujian hipotesis. Tingkat kesalahan atau *level of significant* yang akan digunakan oleh peneliti yaitu 5% atau 0,05 (Sugiyono, 2012:162).

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2012:147-148) menyatakan statistik deskriptif merupakan teknik statistik guna menggambarkan data secara rinci dan apa adanya tanpa menarik kesimpulan melainkan hanya untuk mendeskripsikan data yang ada. Dalam statistik deskriptif terdapat penyajian data melalui grafik, tabel, diagram lingkaran, *pictogram*, perhitungan mean, median, modus, desil, presentil, serta perhitungan penyebaran data melalui perhitungan persentase, rata-rata dan standar deviasi.

Penelitian ini dilakukan dengan komputer dan bantuan program aplikasi statistik yakni SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) *program* versi 26 dalam melakukan analisis variabel-variabel independen dan dependen guna mengetahui gambaran hubungan pengaruh atau keterkaitan yang dimiliki oleh variabel yang satu dengan variabel lain dalam penelitian ini.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam sebuah penelitian, penting untuk melakukan uji instrumen penelitian dan merupakan suatu keharusan. Salah satu fungsinya adalah untuk menguji kualitas data yang digunakan. Data yang digunakan haruslah memiliki kualitas yang teruji baik.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur tingkat keabsahan dari sebuah angket. Apabila sebuah angket mampu dipercaya untuk mengungkapkan segala hal yang

berhubungan dengan variabel didalamnya, maka dapat dikatakan kuesioner telah teruji secara validitas (Arfiany, 2017:21). Setiap butir instrumen dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung}$ > dari $r_{tabel}$ dan bernilai positif. Menurut Sanusi (2011:77), $r_{tabel}$ didapatkan dengan rumus: df = (n-2) pada 30 sampel.

Rumus untuk menghitung validitas variabel yaitu:

$$R_{xy} = \frac{n\Sigma xy_{-(\sum x)}(\sum y)}{\sqrt{(n\Sigma x^2-(\sum x)^2(n\Sigma y^2-(\Sigma y)^2)}}$$ **Rumus 3.1** Uji Validitas

**Sumber:** (Saputri & Rahmah Andayani, 2018:311)

Keterangan:

$R_{xy}$ = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$x$ = Skor untuk pertanyaan yang dipilih

y = Skor total perolehan hasil seluruh item

$\Sigma x$y = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\Sigma x$ = Jumlah dari skor nilai X

$\Sigma$y = Jumlah dari skor nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah kuadrat X dalam skor X

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah kuadrat Y dalam skor Y

n = Jumlah responden

**3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Uji reliabilitas menekankan konsistensi dari sebuah alat ukur yang dilakukan secara berulang. Jika jawaban responden

terhadap pertanyaan stabil dan tetap meski dilakukan di waktu yang berbeda, maka variabel dapat dikatakan handal (Saputri & Rahmah Andayani, 2018:311). Pengukuran reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Sujarweni dalam Saputri & Rahmah Andayani (2018:311) menyatakan apabila hasil nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka suatu variabel dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan 30 sampel.

Dalam mencari hasil dari besar kecilnya reliabilitas, digunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan perumusan:

$$r = \frac{k}{(k-1)}\left\{1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right\}$$ **Rumus 3.2** Uji Reliabilitas

**Sumber:** (Saputri & Rahmah Andayani, 2018:311)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

$\sigma_t^2$ = Varians total

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Tingkat kelayakan suatu variabel dalam penelitian dapat diketahui dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik memiliki tiga jenis pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Saputri & Rahmah Andayani, 2018:311).

### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebuah model regresi memiliki nilai residual distribusi yang normal atau tidak (Sudarso, 2019:39). Kurva yang berbentuk menyerupai lonceng atau *bell shaped* dalam model histogram, menandakan nilai residual memiliki distribusi yang normal (Saputri & Rahmah Andayani, 2018:312). Uji normalitas juga dapat dilihat melalui diagram *Probability Plot (P-Plot),* ketika data berdistibusi normal maka penyebaran garis yang menggambarkan data akan mengikuti arah garis diagonal dan menyebar tidak jauh dari arah garis diagonal (Eva Puji Lestari, 2018:101-102).

Lalu menurut Saputri & Rahmah Andayani (2018:312), uji normalitas yang dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* memiliki ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila data yang diuji memiliki signifikansi di atas 0,05 maka artinya data yang diuji berdistribusi normal.
2. Apabila data yang diuji memiliki signifikansi di bawah 0,05 maka artinya data yang diuji berdistribusi tidak normal.

### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Eva Puji Lestari (2018:102) menyatakan, uji multikolinearitas dilakukan sebagai langkah untuk melihat apakah antar variabel bebas terjadi korelasi. Apabila terjadi korelasi, maka model regresi dinyatakan tidak baik. Cara yang dilakukan dalam pengujian model regresi apakah terdapat keberadaan multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance*

*Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Sudarso, 2019:40).

#### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi mengetahui adanya keberadaan perbedaan varians dari residual dalam peninjauan terhadap model regresi. Jika kekonsistenan yang dicapai dalam pengujian varians adalah tetap maka disebut homoskedastisitas dan model regresi dikatakan baik dan sebaliknya. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Bila nilai signifikansi di bawah 0,05 artinya terindikasi gejala heteroskedastisitas namun jika di atas 0,05 berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (Saputri & Rahmah Andayani, 2018:313).

### 3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh dilakukan untuk melihat seberapa besar peranan serta pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji pengaruh dapat dilakukan dengan melakukan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi ($R^2$).

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat tingkat pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen (disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) baik secara positif maupun negatif, maka dilakukanlah analisis

regresi linear berganda (Sudarso, 2019:44). Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ **Rumus 3.3** Uji Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Subroto, 2018:26)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstan

$X_1$ = Disiplin Kerja

$X_2$ = Motivasi

$X_3$ = Lingkungan Kerja

b = Koefisien beta

e = Variabel pengganggu (error term)

### 3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ($R^2$)

Menurut Saputri & Rahmah Andayani (2018:313) untuk mengukur sejauh apa kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, digunakanlah analisis koefisien determinasi ($R^2$). Nilai diantara nol dan satu adalah nilai koefisien determinasi. Menurut Sanusi (2011:136), $R^2$ menjelaskan variasi variabel terikat yang dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas secara simultan.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis berfungsi untuk membuktikan keberadaan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Uji hipotesis dibagi menjadi dua, yaitu pengujian secara parsial dengan uji t, serta pengujian secara simultan menggunakan uji F (Ajabar & Marina, 2019:83-84).

#### 3.5.5.1 Uji t

Dalam sebuah penelitian, uji t digunakan untuk menguji bagaimana hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial serta menguji seberapa besar signifikansinya (Ajabar & Marina, 2019:84).

Pedoman dalam mengambil keputusan adalah ketentuan-ketentuan berikut yaitu:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $H_a$ diterima, $H_0$ ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka $H_a$ ditolak, $H_0$ diterima

Menurut Sanusi (2011:145), $t_{tabel}$ didapatkan dengan rumus: df = n – (k+1).

Rumus uji t yaitu:

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

**Rumus 3.4** Uji t

**Sumber**: (Sugiyono, 2012:187)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

$r^2$ = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

### 3.5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan dan sebaliknya (Ajabar & Marina, 2019:84).

Kemudian terdapat kriteria hasil pada uji F menurut Sugiyono (2012:192) yaitu sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $H_a$ diterima, $H_0$ ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $H_a$ ditolak, $H_0$ diterima

Menurut Sugiyono (2012:192), $F_{tabel}$ didapatkan dengan rumus:

$dk_{pembilang} = k$

$dk_{penyebut} = n - (k+1)$

Rumus $F_{hitung}$:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$ **Rumus 3.5** Uji F

**Sumber**: Sugiyono (2012:192)

Keterangan:

$R^2$ = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

## 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Peneliti akan mengadakan suatu penelitian di PT. Duta Surya Sukses yang berlokasi di Jl. Brigjend Katamso, Kawasan Industri Tanjung Uncang No. 76-78, Kec. Batu Aji, Batam, Kepulauan Riau.

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Peneliti merencanakan akan melaksanakan penelitian dimulai dari bulan September 2019 – Februari 2020. Penelitian dimulai dari pengajuan judul, lalu studi pustaka, metodologi penelitian, melakukan penyusunan kuesioner lalu penyebaran kuesioner. Dari data kuesioner tersebut dilakukan pengolahan data untuk menarik kesimpulan sebagai tujuan dari penyelesaian karya ilmiah ini.

**Tabel 3.2** Jadwal Penelitian

| **Kegiatan** | **Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan** | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **2019** | | | | | | | | | | **2020** | | | |
| | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** |
| | **Sep** | **Okt** | | | | | **Nov** | **Des** | | | **Jan** | | | **Feb** |
| Pengamatan | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengajuan Judul | | | | | | | | | | | | | | |
| Studi Pustaka | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Kuesioner | | | | | | | | | | | | | | |
| Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | |
| Bimbingan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyelesaian Skripsi | | | | | | | | | | | | | | |

**Sumber:** Peneliti, 2019