

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA  
DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT EPSON BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Chika Saputri  
160610055**

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA  
DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT EPSON BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Chika Saputri  
160610055**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chika Saputri  
NPM : 160610055  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

**“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Epson 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 dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapa pun.

Batam, 10 Februari 2020



**Chika Saputri**

160610055

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA  
DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT EPSON BATAM**

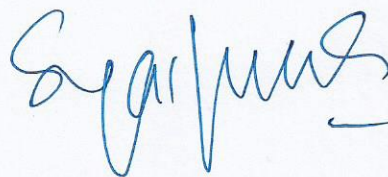
**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Chika Saputri  
160610055**

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

**Batam, 10 Februari 2020**



**Syaifullah, S.E., M.M.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Perekonomian di Indonesia sangat tidak jauh-jauh dari sangkut pautnya dari globalisasi didunia ini, dimana globalisasi ini sudah tersebar diseluruh dunia khususnya di negara Indonesia. Tujuan perusahaan ini tidak akan tercapai apabila perusahaan mengabaikan peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia salah satu faktor untuk menentukan perusahaan ini akan mendapatkan keuntungan optimal atau kebangkrutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan perspektif tentang lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam. Populasi penelitian ini adalah 268 karyawan yang bekerja di *departement Dev-Prod* PT Epson Batam, dengan sampel 160 responden dengan perhitungan slovin, menggunakan teknik non probability sampling. Teknik mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang lalu menghasilkan kuesioner dengan menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22. Secara parsial, variabel Lingkungan kerja bernilai 28,1%, nilai signifikannya  $0,008 < 0,05$ , hasil nilai t (hitung)  $2,685 > 1,97529$  (t tabel) . Variabel budaya kerja bernilai 20,9%, nilai signifikannya  $0,006 < 0,05$ , hasil nilai t (hitung)  $2,813 > 1,97529$  (t tabel). Variabel kedisiplinan kerja sebesar 35,7%, nilai signifikannya  $0,027 < 0,05$ , hasil nilai t (hitung)  $2,230 > 1,97529$  (t tabel). Lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan dengan nilai sebesar 0,557 atau 55,7%, nilai F sebesar  $65.284$  (F hitung)  $> 2.66$  (F tabel). Hasil dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

*Kata Kunci : Lingkungan kerja; budaya kerja; kedisiplinan kerja.*

## **ABSTRACT**

*The economy in Indonesia is not far from the relevance of globalization in this world, where globalization has spread throughout the world, especially in the country of Indonesia. The company's objectives will not be achieved if the company ignores the role of human resources. Human resources is one of the factors to determine this company will get optimal profit or bankruptcy. The purpose of this study is to get a perspective on the work environment, work culture and work discipline on employee performance at PT Epson Batam. The population of this research is 268 employees who work in the Dev-Prod department of PT Epson Batam, with a sample of 160 respondents with slovin calculations, using non-probability sampling techniques. The technique of collecting data using a questionnaire which then produces a questionnaire using multiple linear regression with SPSS version 22. Partially, the work environment variable is 28.1%, the significance value is  $0.008 < 0.05$ , the results of the  $t$  value (count)  $2.685 > 1.97529$  ( $t$  table). The work culture variable is worth 20.9%, the significance value is  $0.006 < 0.05$ , the results of the  $t$  value (count)  $2.813 > 1.97529$  ( $t$  table). The work discipline variable was 35.7%, the significance value was  $0.027 < 0.05$ , the results of the  $t$  value (count)  $2.230 > 1.97529$  ( $t$  table). Work environment, work culture and work discipline simultaneously with a value of 0.557 or 55.7%, an  $F$  value of 65.284 ( $F$  arithmetic)  $> 2.66$  ( $F$  table). The results of the significance value of  $0,000 < 0.05$ .*

*Keywords: Work environment; cultural word; disciplinary work.*

## KATA PENGANTAR

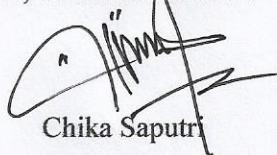
Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu pernyataan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas 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 terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI.;
2. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si.;
3. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mendampingi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini;
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
5. Teristimewa kepada orang tua penulis, ayahanda tercinta Muhammad Yadi dan ibunda tersayang Triyatmi, yang telah memberikan dukungan, nasehat dan doa yang tiada henti-hentinya;
6. Saudara kandung perempuan, kakak Asih Nurfiatun, Darti dan Purwanti yang selalu memberi dukungan, semangat dan doa;
7. Abang ipar, Sunaryo, Desrizal dan Irfan Yulianto yang sudah memberikan dukungan dan doa;
8. Teman seperjuangan, Ade Wilda Damanik, Kiki Setiawati, Riris Magdalena Siboro, Devi Fania Hutauruk, yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini;
9. Pihak Manajemen PT Epson Batam, yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan Skripsi ini;
10. Pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa penulis ucapkan satu persatu;

Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 10 Februari 2020



Chika Saputri

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	viii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	11
1.3 Batasan Masalah .....	12
1.4 Perumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Penelitian .....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	15
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	15
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	15
2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2 Budaya Kerja .....	19
2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja .....	19
2.1.2.3 Unsur-Unsur Budaya Kerja .....	20
2.1.2.4 Faktor-Faktor Budaya Kerja.....	21
2.1.2.5 Indikator- Indikator Budaya Kerja.....	22



2.1.3 Kedisiplinan Kerja .....	24
2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja .....	24
2.1.3.2 Indikator Indikator Kedisiplinan.....	25
2.1.3.3 Tujuan Kedisiplinan .....	26
2.1.3.4 Jenis-Jenis Kedisiplinan.....	27
2.1.4 Kinerja .....	27
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	27
2.1.4.2 Indikator – Indikator Kinerja.....	28
2.2 Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Kerangka Berfikir.....	33
2.4. Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	35
3.2 Operasional Penelitian .....	35
3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas) .....	35
3.2.3 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	36
3.3 Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1 Populasi .....	37
3.3.2 Sampel .....	37
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	38
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.2 Alat Pengumpulan Data.....	39
3.5 Metode Analisis Data.....	40
3.5.1 Analisis Deskriptif .....	40
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	41
3.5.2.1 Uji Validitas Data .....	41
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	43
3.5.3.1 Uji Normalitas Data.....	43
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas .....	43
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	44

3.5.4 Uji Pengaruh .....	44
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	45
3.5.5 Uji Hipotesis. ....	45
3.5.5.1 Uji t (Uji Parsial).....	45
3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan).....	46
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	47
3.6.1. Lokasi Penelitian .....	47
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Profil Responden .....	48
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	49
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
4.1.2 Analisis Deskriptif .....	51
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	58
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas .....	58
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	62
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas .....	63
4.1.4.2 Uji Multikolinieritas .....	66
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.1.5 Uji Pengaruh .....	69
4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	69
4.1.5.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	71
4.1.6 Pengujian Hipotesis .....	72
4.1.6.1 Uji Parsial (Uji t).....	72
4.1.6.2 Uji F (Simultan) .....	74
4.2 Pembahasan.....	75

4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
4.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4.2.3 Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	78

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Simpulan .....	79
5.2 Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1. PENDUKUNG PENELITIAN

LAMPIRAN 2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3. SURAT IZIN PENELITIAN

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	33
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Histogram.....	64
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas Dengan P-P Plot Regression Standardized .....	65
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Departemen PT Epson Batam .....	3
<b>Tabel 1. 2</b> Hasil Produksi Bulan Mei - Oktober 2019.....	7
<b>Tabel 1. 3</b> Tingkat Absensi Karyawan .....	9
<b>Tabel 3. 1</b> Operasional Variabel Penelitian.....	36
<b>Tabel 3. 2</b> Pengukuran Skala Likert .....	40
<b>Tabel 3. 3</b> Indeks Koefisien Reliabilitas .....	43
<b>Tabel 3. 4</b> Jadwal Penelitian.....	47
<b>Tabel 4. 1</b> Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
<b>Tabel 4. 2</b> Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur .....	49
<b>Tabel 4. 3</b> Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	50
<b>Tabel 4. 4</b> Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Lama Bekerja .....	51
<b>Tabel 4. 5</b> Kriteria Analisis Deskripsi.....	52
<b>Tabel 4. 6</b> Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	53
<b>Tabel 4. 7</b> Analisis Deskriptif Variabel Budaya Kerja (X2) .....	54
<b>Tabel 4. 8</b> Analisis Deskriptif Variabel Kedisiplinan Kerja (X3).....	56
<b>Tabel 4. 9</b> Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	57
<b>Tabel 4. 10</b> Uji Validitas Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	59
<b>Tabel 4. 11</b> Uji Validitas Pernyataan Variabel Budaya Kerja (X2) .....	60
<b>Tabel 4. 12</b> Uji Validitas Pernyataan Variabel Kedisiplinan Kerja (X3).....	61
<b>Tabel 4. 13</b> Uji Validitas Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji Reliabilitas Variabel .....	62
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	66
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
<b>Tabel 4. 17</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
<b>Tabel 4. 18</b> Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
<b>Tabel 4. 19</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	72
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji t .....	73
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji F.....	74

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> <i>Slovin</i> .....	37
<b>Rumus 3.2</b> Rentang Skala .....	40
<b>Rumus 3.3</b> Uji Validitas Data .....	41
<b>Rumus 3.4</b> Uji Realibilitas .....	42
<b>Rumus 3.5</b> Regresi Linier Berganda .....	44
<b>Rumus 3.6</b> Uji t .....	45
<b>Rumus 3.7</b> Uji F .....	46
<b>Rumus 4.1</b> Rentang Skala .....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perekonomian di Indonesia sangat tidak jauh-jauh dari perbincangan globalisasi didunia ini, dimana pembahasan globalisasi ini sudah tersebar diseluruh dunia khususnya di negara Indonesia. Salah satu dampak dari globalisasi ini bisa dilihatnya dari perkembangan dunia dalam perusahaan yang melihatkan kemajuan yang sangat cepat. Hal ini sudah sangat terbukti diperusahaan-perusahaan yang ada dinegara Indonesia dan persaingan dalam memproduksi suatu barang yang sangat ketat persaingannya pada perusahaan-perusahaan yang lainnya. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetpi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik (Lestari, 2018:99).

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi, bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki jumlah karyawan yang berkompeten dibidangnya masing-masing, apabila sumber daya manusia yang bekerja disebuah perusahaan itu

tidak berkualitas maka pada perkembangan suatu perusahaan tersebut juga akan terhambat. Manusia adalah perencanaan, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan demikian sumber daya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian suatu tujuan perusahaan (Sari dan Syofyan 2018: 25).

Permasalahan peningkatan kinerja erat dikaitkannya bagaimana mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, budaya kerja yang efektif dan bagaimana menciptakan kedisiplinan kerja yang tinggi agar karyawan dapat secara optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang akan memberikan keefektifitasan kinerja karyawan dalam memberikan suasana kerja dan hubungan baik antara karyawan sesama karyawan lainnya, maupun antara karyawan dengan pimpinan sehingga karyawan merasakan nyaman dan mencintai pekerjaannya sehingga menjadi salah satu penunjang yang mendukung untuk membuat kinerja yang maksimal.



Faktor selanjutnya adalah budaya kerja yang merupakan bentuk dari kebiasaan para karyawan antara perusahaan agar membentuk kesejahteraan dan hubungan sosial yang tinggi sehingga mencapai kinerja yang baik dan tertata sebaik mungkin.

Faktor selanjutnya kedisiplinan kerja yang membentuk pola pikir karyawan dalam bertanggungjawab serta bersikap untuk mematuhi, mengikuti dan menaati segala aturan yang ada diperusahaan.

PT Epson Batam merupakan perusahaan manufaktur pembuatan cartridge yang sukses dalam bidang produksi pemasaran elektronik. Perusahaan berdiri pada tahun 1991 yang terdapat di Kota Batam beralamatkan di jalan Rambutan Lot 504-530A Batam Industrial Park, dan pada PT Epson Batam terdapat beberapa divisi departemen yaitu sebagai berikut ini:

**Tabel 1.1** Departemen PT Epson Batam

No.	Divisi	Departemen
1.	General Office	Human Resource
		General Affair
		Finance
2.	Information System	System Support
3.	IK	IK QA
		IK Mol
		IK Prod
4.	Scanner	Scn- Part
		Scan- Prod
5.	Device	Dev-Prod
		1. CISM Prod
		2. COB Prod
		3. COF Prod
		4. Testing Prod

**Sumber:** PT Epson Batam, 2019

Berdasarkan dari tabel 1.1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa *divisi* pada PT Epson Batam terdiri dari beberapa department yaitu departmen *Device- Prod, IK-Prod, Scanner-Prod*. Pada *department device* pada PT Epson Batam terbagi menjadi beberapa *department* yaitu: *Device Eng (engineering), Device Prod (production), Device Maintenance dan Device QA (quality assurance)*. Dalam penelitian ini hanya mengambil data karyawan yang bekerja didepartement *Device-Prod (Device Production)*, yang terdiri dari 4 area kerja yaitu : *COB Production, CISM Production, COF Production, Testing Production*.

Masalah yang terdapat adalah lingkungan kerja yang mencakup pada ruangan kerja yang kurang nyaman, maksudnya disini yaitu ada beberapa ruangan kerja yang memakai jenis-jenis bahan kimia yang berbahaya buat kesehatan tubuh para karyawan, contohnya seperti *ethanol, compound* dan *epoxy*, yang dipakai dalam area kerja department *Dev-Prod* PT Epson Batam. Selain itu juga ada masalah dilingkungan kerja yaitu para karyawan pada terganggu dengan banyaknya suara-suara mesin yang mengganggu aktivitas para karyawannya. Dalam lingkungan kerja pada *Dev-Prod* pada PT Epson Batam juga banyak perlatan-peralatan kantor yang tidak tersusun dengan rapih, seperti kursi pada pekerja yang bekerja duduk, kertas-kertas yang tidak disusun rapih untuk keperluan operasional yang dipergunakan untuk *print* berkas-berkas didalam area kerja tersebut. Pada area kerja *Dev-Prod* kurang nyaman dikarenakan ruangan kerjanya sangat panas, dikarenakan kurangnya pendingin ruangan yang sangat sedikit dibandingkan karyawannya yang sangat banyak.

Salah satu peran dari budaya kerja dalam membuahkan hasil yang maksimal dalam organisasi peluangnya sangat besar. Berbagai macam perilaku kerja yang akan menjadi dasar kepribadian seseorang, bagaimana seseorang pemimpin memakai beberapa hak wewenang dalam masa kepemimpinannya dan seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap beberapa karyawannya dan bagaimana semua karyawannya merespon tanggapan dari setiap hasil keputusan dari seorang atasan kita bekerja. Budaya kerja yaitu beberapa pemikiran didasarkan dari beberapa tujuan hidup kedepannya untuk pedoman nilai yang akan menjadi kebiasaan untuk membudayakan dalam kegiatan kehidupan yang ada diruang lingkup organisasi maupun ruang lingkup berkelompok, yang akan membentuk sebuah sikap kepercayaan, pendapat dan termujudnya sikap bekerja

Suatu kegiatan perusahaan dapat berkembang dan tumbuh karena adanya budaya kerja yang ada diperusahaan tersebut mampu membuat gairah memotivasi semangat kerja karyawannya, budaya kerja sendiri maksudnya nilai-nilai setiap individu karyawan ditempat kerjanya dan akan memengaruhi terhadap sikap tingkah laku karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Budaya kerja disini juga menjadi acuan bagi setiap karyawannya dalam menjalankan kewajiban atau tugas-tugasnya sehari-hari, seperti adanya berinteraksi atasan dan bawahan atau berinteraksi sesama karyawan, adanya kerja sama yang baik sesama karyawan lainnya, suasana kerja yang menyenangkan, adanya lingkungan kerja yang produktif, dan adanya komunikasi yang baik terhadap sesama karyawan maupun atasan.

Beberapa masalah yang ada dalam budaya kerja di *departement Dev-Prod* pada PT Epson Batam yaitu adanya *briefing* disetiap hari sebelum melakukan kegiatan kerja, *briefing* tersebut bertujuan untuk menginformasikan berapakah output yang harus dihasilkan pada kegiatan kerja hari itu, pada *briefing* tersebut disampaikan oleh seorang pemimpin. Tetapi sayangnya *briefing* tersebut hanya dilakukan diawal sebelum melakukan pekerjaan saja, seharusnya perusahaan melakukan *briefing* sebelum memulai kegiatan pekerjaan dan sesudah menyelesaikan kegiatan pekerjaan. Bertujuan untuk para atasan dan karyawannya mengetahui apakah dalam kegiatan yang dilakukan hari itu mencapai *output* atau tidak yang sudah ditentukan *briefing* diawal sebelum melakukan pekerjaannya. Dalam budaya kerja pada PT Epson ini masih banyak karyawan yang melanggar aturan untuk mencuci tangan sebelum memasuki ruangan kerjanya, yang bisa mengakibatkan hasil *quality* yang dihasilkan akan berdampak buruk, bisa hasil produksi yang dihasilkan karyawannya terdapat kontaminasi.

Kedisiplinan juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, didalam perusahaan pastinya mengontrol kedisiplinan para karyawannya, karena dari kedisiplinan itu lah bisa memberikan hasil yang bagus dalam mencapai suatu barang produksi dalam perusahaan tersebut. Apabila dalam perusahaan tersebut tidak adanya kegiatan pengontrolan atau tidak diawasi kedisiplinannya pasti perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dalam menghasilkan hasil produksi seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

**Tabel 1.2** Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Hari Kerja	Absensi Karyawan				Persentase
		Sakit	Alfa	Telat	Cuti	
Mei	20	34	9	9	337	97.25
Juni	15	15	9	10	327	90.25
Juli	23	25	7	4	330	91.5
Agustus	22	29	0	5	340	93.5
September	21	24	9	24	306	90.75
Oktober	23	32	8	1	305	86.5

**Sumber:** HRD PT Epson Batam 2019

Salah satu masalah dari kedisiplinan itu tersendiri pada karyawan yang bekerja di PT Epson Batam pada *Dev-Prod* yaitu banyaknya karyawan yang tidak disiplin, terlihat dari tabel diatas persentase kehadiran karyawan tidak pernah mencapai 100%. Karyawan yang tidak masuk kerja menggambarkan keadaan disiplin karyawan yang masih rendah dan menjadi perhatian sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian.

Memberikan pelatihan kepada karyawan perusahaan merupakan salah satu aktivitas yang penting dilakukan terhadap pihak perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi kerja para karyawan, selain itu supaya karyawan tau jelas gimana pentingnya kerja keras untuk mencapai *output* yang dihasilkan sedemikian rupa, yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan. Bisa juga perusahaan memberikan pelatihan untuk kenyamanan saat bekerja ditempat yang rata-rata dikelilinginya banyak bahan-bahan kimia yang berbahaya untuk kesehatan karyawannya itu sendiri.

Sumber daya manusia salah satu dari faktor penunjang untuk menentukan apakah perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang optimal atau mengalami kebangkrutan. Faktor-faktor penunjang lainnya seperti bahan baku, teknologi, mesin-mesin, sumber daya manusia dan sumber daya alam, memperlengkapkan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai akal pikiran, kreatifitas, skill, pengetahuan yang dimiliki, karya, dan kemampuan dalam bekerja.

Beberapa masalah yang terjadi didalam kegiatan operasional perusahaan salah satunya yaitu masalah yang berkaitan ketenaga kerjaan yang terkait dalam upah gaji karyawan dan upah lembur karyawan yang tidak sesuai dengan hasil keuntungan perusahaan yang besar. Hal itu lah salah satu yang menyebabkan adanya demonstrasi dari karyawan, yang berujung kekerasan sesama manusia dan kerusakan pada alam. Hal itu lah yang harus dibenahi oleh pihak manajemen perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman.

Kinerja adalah *output* yang dihasilkan oleh karyawan yang dicapainya dalam memenuhi tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dalam kinerja ini bisa menentukan tingkat keberhasilan keseluruhan karyawan selama periode bekerja di perusahaan tersebut untuk melakukan tugasnya dengan berbagai hal, seperti target *output* yang telah ditentukan atau yang sudah di setujui oleh pihak perusahaan dan karyawannya. Data *output* yang dihasilkan pada bulan Mei- Oktober 2019 di perusahaan PT Epson Batam sebagai berikut:

**Tabel 1.3** Hasil Produksi Bulan Mei - Oktober 2019

Keterangan	Bulan					
	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober
Target	324.222	313.574	321.419	253.958	294.935	341.693
Output	301.254	324.762	306.729	230.965	282.747	355.183
Difference	-22.968	+11.188	-14.690	-22.993	-12.188	+13.490

**Sumber:** PT Epson Batam, 2019

Berdasarkan dari data diatas pada tabel 1.3, maka dapat dilihat bahwa hasil produksi pada bulan mei perusahaan menentukan targetnya sebesar 324.222 dan perusahaan hanya mencapai *output* sebesar 301.254, pada bulan mei disini perusahaan tidak mencapai targetnya dikarenakan banyaknya karyawan yang sakit, alfa dan cuti yang mengakibatkan hasil kinerja berupa *output* pada perusahaan menurun. Pada bulan juni dapat dilihat juga bahwa hasil produksi perusahaan menentukan target sebesar 313.574 dan perusahaan mencapai *output* sebesar 324.762, dimana pada bulan juni dapat dilihat juga pada tabel absensi diatas karyawan tidak banyak yang absen, maka *output* yang dihasilkan oleh perusahaan meningkat pula dibandingkan bulan sebelumnya. Pada bulan juli dimana pihak perusahaan sudah menentukan targetnya sebesar 321.419, dan *output* yang di hasilkan oleh perusahaan sebesar 306.729, dan pada bulan juli ini terjadi penurunan pada bulan sebelumnya dikarenakan tingkat absensi karyawan yang cukup tinggi, jadi mempengaruhi *output* yang dihasilkan oleh pihak perusahaan. Pada bulan agustus dan September perusahaan juga memberikan target dimana perusahaan mengalami penurunan pada bulan agustus dan September dikarenakan tingkat absensi pada kedua bulan ini sangat banyak karyawan yang sakit, alfa, telat dan cuti,

dan mengakibatkan penurunan *output* yang dihasilkan oleh pihak perusahaan. Pada bulan oktober dimana perusahaan juga menentukan target pada bulan ini, dimana dapat dilihat dari tabel hasil produksi mendapatkan kenaikan *output* dibandingkan bulan-bulan sebelumnya.

Dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan yaitu terdapat permasalahan terhadap kinerja karyawan karen ketidak nyamannya lingkungan kerja, budaya kerja yang tidak baik dan tingkat kedisiplinan kerja yang berdampak negatif apabila tidak direspos atau dikontrol oleh pihak perusahaan. Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan yang nyaman, bersih dan yang harmonis akan berdampak positif langsung terhadap kinerja pada satu karyawan, apabila budaya kerja yaitu kegiatan yang dilakukan secara rutinitas pada suatu perusahaan baik, maka berdampak positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, dan apabila tingkat kedisiplinan suatu perusahaan baik, akan menimbulkan kinerja yang lebih baik dan yang menyebabkan tercapainya hasil pada perusahaan sesuai dengan target yang sudah di tentukan serta memiliki karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan semua kegiatan-kegiatan perusahaan dengan mengikuti segala aturan maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas tersebut, penelitian ini mengambil judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Epson Batam”.



## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan yang terjadi begitu menarik bagi peneliti sehingga peneliti ingin mengkaji dan meneliti agar permasalahan tersebut dapat segera diatasi dan diselesaikan dengan identifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah tertera diatas tersebut, dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Ruang kerja karyawan yang kurang nyaman.
2. Hubungan baik atau tidak baik antara karyawan dengan pimpinan.
3. Banyaknya karyawan yang datang terlambat masuk kedalam area kerja bahkan ada yang tidak masuk kerja,
4. Banyaknya karyawan yang masuk sehabis istirahat tidak sesuai dengan jam perusahaan yang sudah di tentukan pihak perusahaan.
5. Target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan tidak tercapai.
6. Tidak melakukan *briefing* kepada karyawannya setelah usai melakukan kegiatan pekerjaan.
7. Kurangnya kesadaran karyawan pada masuk area kerja tidak mencuci tangan terlebih dahulu.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dikarenakan banyaknya permasalahan yang ada, serta keterbatasan waktu dan kurangnya kemampuan pada penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini hanya pada lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah tertera diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam?
3. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada PT Epson Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini juga memiliki beberapa tujuan sendiri yang dapat dijelaskan berdasarkan rumusan masalah yang sudah tertera diatas sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

2. Untuk mengetahui bagaimana budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.
4. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan memberikan manfaat guna untuk semua kalangan yang berada baik dari sisi kampus maupun dari sisi objek penelitian.

Adapun manfaatnya yaitu sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

1. Hasil penelitian dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat memperbanyak ilmu pengetahuan khususnya dalam sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada dan berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Perusahaan**

1. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terhadap pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT Epson Batam.
2. Perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan agar kedepannya dapat lebih ditingkatkan lagi.

b. Bagi Penulis

1. Penulis dapat menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku perkuliahan.
2. Menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Epson Batam.
3. Penelitian ini diharapkan mahasiswa dapat memberikan idea atau saran dari hasil kajian penelitian yang telah dilaksanakan pada perusahaan tersebut yang bersifat membangun bagi kemajuan perusahaan PT Epson Batam.

c. Bagi Institusi

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

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang sangat berpengaruh langsung terhadap suatu efektifitas kerja para karyawan, maka lingkungan kerja harus memberikan suasana yang baru guna untuk membawa pengaruh keberhasilan pelaksanaan tugas terhadap para karyawannya. Lingkungan kerja salah satu dapat mempengaruhi sikap emosional suatu para karyawan perusahaan. Jika para karyawan dapat menyenangi lingkungan kerjanya dimana dia sudah ditempatkan bekerjanya, maka suatu karyawan tersebut akan lebih betah dan nyaman ditempat kerjanya, melakukan suatu kegiatan aktivitasnya membutuhkan sehingga waktu kerja dipergunakan secara seoptimal mungkin. Produktivitas akan tinggi dan otomatis akan membuat hasil prestasi kerja karyawannya tinggi pula (Srisinto, 2018: 49).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari semua aktivitas pekerjaan yang ada disekitar para karyawan dalam melakukan suatu tugas-tugas pekerjaannya, yang akan mempengaruhi suatu pelaksanaan pekerjaan tersebut (Mughtar, 2016: 30).

Lingkungan kerja adalah segala peralatan yang ada disekitaran lingkungan bekerja para karyawan yang akan mempengaruhi langsung dirinya untuk menjalankan dan menyelesaikan seluruh tugas-tugas yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019: 52).

Lingkungan kerja merupakan semua aturan-aturan bekerja yang akan mempengaruhi langsung kepuasan kerja dalam pencapaian suatu produktivitas perusahaan. Bisa juga sebagai keseluruhan alat perkakas yang diperlukan untuk kegiatan operasional karyawannya baik individu maupun berkelompok (Lestari, 2018: 100).

Lingkungan kerja adalah suatu variabel-variabel bebas kinerja para karyawan ditentukan oleh beberapa besarnya tingkat yang lebih pada suatu lingkungan dimana mereka dalam kegiatan bekerja dan Lingkungan kerja melibatkan beberapa norma-norma yang bertindak dan bereaksi dalam tubuh kita dan pikiran dari seseorang karyawan. (Hanafi dan Yohana, 2017: 78).

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam suatu perusahaan.

Menurut (Hanafi dan Yohana, 2017: 79) ada beberapa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang sangat berperan penting dalam kinerja karyawan. Dalam faktor intrinsiknya yang meliputi yaitu:

- a. Pekerjaan yang menyenangkan memiliki arti penting sejauh mana pekerjaan memberikan rasa senang bagi para karyawan yang bekerja.
- b. Kesempatan sikap berprestasi mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberiiikan beberapa kesempatan untuk menunjukkan prestasi bagi para pelaku utama pekerjaan itu.

- c. Meningkatkan sikap keterampilan mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pelakunya pula.

Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik yang meliputi:

- a. Imbalan mengandung arti sejauh mana semua pendapatan para karyawan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan oleh para karyawannya.
- b. Lingkungan kerja itu pula bisa mengandung arti sejauh mana semua pendapatan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan oleh para karyawannya .
- c. Kebijakan suatu perusahaan yang berguna untuk memotivasi mengandung arti sejauh mana kebijakan perusahaan tersebut memberikan acuan kepada para karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi.

Menurut (Tonga dan Huda, 2018: 4) berpendapat bahwa Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerjanya yang dapat mempengaruhi para anggota karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah suatu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja para karyawan , baik berupa hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama teman kerja kita, ataupun hubungan dengan bawahannya.

### **2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019: 54) Indikator-indikator lingkungan kerja yang meliputi:

1. Penerangan

Suatu pencahayaan yang dapat membantu para karyawannya bertujuan untuk memperlancarkan suatu aktivitas kerja para karyawannya.

2. Keamanan Kerja

Beberapa keamanan-keamanan ditempat kerja yang dapat menimbulkan rasa nyaman bagi para karyawan dalam melakukan suatu aktivitas kerjanya.

3. Kondisi Kerja

Beberapa bagian-bagian ruangan kerja agar memberikan kemudahan untuk para karyawan dalam berinteraksi komunikasi dengan karyawan lain, maupun berkomunikasi dengan atasannya pula.

4. Hubungan antara Karyawan dan Pimpinan.

Suatu interaksi yang amat baik antara karyawan dan atasan mampu membuat hubungan yang baik ditempat kerjanya.

5. Penggunaan Warna

Beberapa penggunaan warna dinding ditempat kerja yang sesuai akan memberikan suasana kerja menjadi nyaman dan membuat karyawan menjadi betah dalam mengerjakan aktivitasnya di kantor.



## **2.1.2 Budaya Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja**

Budaya kerja adalah seluruh system gagasan, tindakan, dan karya yang dihasilkan oleh manusia dalam kehidupan masyarakat yang berpedoman melalui proses belajar (Muhammad, 2018: 2).

Budaya kerja yaitu sekelompok pikiran dasar atau mental yang berguna untuk meningkatkan efesiensi kerja sama yang dimiliki oleh beberapa masyarakat, atau beberapa kebiasaan yang dilakukan secara rutin oleh karyawan dalam suatu organisasi perusahaan (Srisinto, 2018: 50).

Budaya kerja yaitu suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulang oleh para karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja juga sangat memiliki arti yang penting dalam merubah sikap atau perilaku para karyawannya yang bertujuan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih semangat lagi (Adha et al., 2019: 50).

Budaya kerja yaitu semua falsafah yang berdasarkan oleh pandangan hidup sebagai pedoman berupa nilai-nilai yang menjadi kebiasaan ataupun menjadi sifat (Masni et al., 2018: 46).

Budaya kerja yaitu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi yang ada diperusahaan, budaya korporat, dan budaya kerja akan menjadi suatu nilai yang sangat dominan yang terdapat diorganisasi perusahaan tersebut (Indryati et al., 2018: 93).

Berdasarkan pengertian budaya kerja yang dikemukakan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan

didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku.

### **2.1.2.3 Unsur-Unsur Budaya Kerja**

Menurut (Srisinto, 2018:51) unsur-unsur budaya kerja sebagai berikut:

1. Anggapan dasar tentang kerja  
Suatu anggapan dan kepercayaan untuk terbentuknya suatu pemikiran yang jernih.
2. Sikap terhadap pekerjaan  
Sikap yaitu kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Maksud dari kecenderungan disini yaitu menerima segala penuh atau menolak terhadap pekerjaan.
3. Perilaku ketika bekerja  
Maksudnya disini yaitu suatu sikap dalam melakukan pekerjaan, bagaimana satu karyawan berperilaku menunjukkan bagaimana suatu karyawan bekerja.
4. Lingkungan kerja dan alat kerja  
Pada dasar lingkungannya, karyawan membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan beberapa fasilitas yang sudah disediakan oleh perusahaan.
5. Etos kerja  
Suatu watak atau semangat budaya atau berbagai ungkapan perilaku atau kebiasaan suatu kelompok karyawan.

#### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Budaya Kerja**

Menurut (Srisinto, 2018: 51) Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu:

1. Perilaku pemimpin maksud dari perilaku pemimpin disini yaitu suatu tindakan-tindakan yang dilakukan dari seorang pemimpin yang bertujun untuk menjadi pedoman yang sangat penting bagi para karyawannya.
2. Seleksi yang dilakukan para pekerja dengan cara menempatkan para karyawannya sesuai dengan kedudukannya yang tepat, yang bertujuan untuk menumbuh kembangkan rasa tanggungjawab dari para karyawannya tersendiri.
3. Budaya organisasi yaitu setiap kegiatan organisasi yang dibuat akan memiliki suatu rancangan budaya kerja.
4. Budaya luar yaitu didalam suatu kegiatan organisasi dapat dikatakan akan dipengaruhi oleh perkembangan budaya luar.
5. Menyusun misi perusahaan dengan jelas, maksudnya disini yaitu perusahaan yang didirikan pasti memiliki misi tersendiri, yang bertujuan untuk mengetahui secara jelas suatu pekerjaan yang akan dilakukan oleh para karyawannya.
6. Mengedepankan misi perusahaan, setiap organisasi dibentuk, pastinya akan mempunyai tujuan tersendiri yang sudah ditentukan oleh atasannya, dan setiap atasan akan memastikan bahwa misi perusahaan tersebut harus berjalan dengan semestinya.
7. Keteladanan pemimpin, yaitu setiap pemimpin harus dapat menjadi panutan yang baik bagi para karyawannya.

8. Proses pembelajaran, setiap pembelajaran para karyawannya harus tetap berjalan setiap harinya, untuk memperoleh budaya kerja yang baik pula.
9. Motivasi, para karyawan membutuhkan masukan yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah yang ada diorganisasi tersebut.

#### **2.1.2.5 Indikator- Indikator Budaya Kerja**

Menurut (Srisinto, 2018:52) indikator-indikator budaya kerja yang meliputi:

1. Indikator yang mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya yaitu:
  - a. Mau menerima arahan pimpinan  
Maksudnya disini yaitu pihak karyawan mau mengikuti arahan dari pimpinannya yang berada diperusahaan mereka bekerja.
  - b. Senang menerima tanggung jawab kerja  
Setiap karyawan yang bekerja diperusahaan pastinya mereka diberikan tanggung jawab masing-masing yang sudah disesuaikan dengan skil para karyawannya masing-masing.
  - c. Kerja sebagai ibadah  
Setiap pekerjaan yang dilakukan harus dijalankan dengan ikhlas dari hati nurani para karyawan tersendiri, dikarenakan apabila mereka menjalankan kegiatan aktivitas kerja mereka dengan ikhlas otomatis output yang dihasilkan dari para karyawannya akan semaksimal mungkin.
  - d. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas

Setiap awal karyawan bergabung dalam suatu perusahaan, pastinya perusahaan sudah menentukan karyawan tersebut mau dipekerjakan di bagian apa, sesuai dengan skil para karyawannya, dan pastinya para karyawannya harus mengikuti arahan yang sudah ditentukan sama pihak perusahaan.

e. Dapat mengatasi kendala kerja

Dalam kegiatan pekerjaan apabila kita menemukan masalah dalam bekerja kita harus melaporkan secara cepat kepada pimpinan kita.

f. Dapat menyusun laporan kerja

Sebelum karyawan melakukan kegiatan kerjanya, para karyawan harus menyusun laporan kerja terlebih dahulu dengan apa yang diperlukan oleh perusahaan tersebut.

2. Indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja:

a. Disiplin kerja

Dalam melakukan aktivitas kerja, perusahaan sudah menetapkan aturan-aturan apa saja yang berlaku diperusahaan tersebut, dan para karyawan harus mau mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

b. Jujur dalam bekerja

Dalam bekerja kita dianjurkan untuk bersikap jujur, dikarenakan itu modal utama dari lancarnya untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam perusahaan tersebut.

c. Komitmen kerja

Dalam kita bekerja kita harus mempunyai komitmen bertujuan untuk menciptakan suasana kerja sama yang baik.

d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Setiap karyawan diwajibkan mempunyai jiwa tanggungjawab dengan apa yang mereka kerjakan dalam kegiatan sehari-hari mereka lakukan diperusahannya.

e. Mengevaluasi pekerjaan

Setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan para karyawan, pihak pimpinan akan mengevaluasi semua hasil dari kerja kita tersebut.

### **2.1.3 Kedisiplinan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran diri sendiri dan kesediaan seseorang mematuhi semua tata aturan yang ada diperusahaan dan beberapa norma-norma yang ditetapkan (Ginting et al. 2018: 35).

Kedisiplinan adalah beberapa proses yang akan digunakan untuk menghadapi suatu permasalahan kinerja, proses ini terdapat sangkut pautnya oleh pihak manajer dalam mengidentifikasi suatu masalah-masalah kepada para karyawannya (Poltak, 2016: 334).

Kedisiplinan adalah beberapa masalah yang perlu dikontrol dikarenakan dengan adanya kedisiplinan dapat berpengaruh pada tingkat efisiensi dan efektivitas

untuk mencapai suatu tujuan perusahaan dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditentukan pihak perusahaan (Suali, 2017:89).

Kedisiplinan adalah suatu keadaan dalam mendukung suatu pelaksanaan tugas yang sesuai dengan aturan dalam rangka untuk mendukungnya optimalisasi kerja para karyawan (Arianto, 2013: 194).

Kedisiplinan kerja adalah dalam disiplin kerja yang baik itu mencerminkan suatu rasa tanggung jawab seseorang yang terhadap tugas-tugas yang sudah diberikan perusahaan kepada para karyawan (Arda, 2017: 50).

Berdasarkan pengertian kedisiplinan kerja yang dikemukakan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan kita bekerja.

#### **2.1.3.2 Indikator Indikator Kedisiplinan.**

Menurut (Yantika, Herlambang, dan Rozzaid, 2018: 180) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu karyawan yang meliputi:

1. Kehadiran tepat waktu

Maksudnya dari kehadiran tepat waktu disini yaitu para karyawan dianjurkan untuk datang tepat waktu, guna untuk mempelancarkan suatu kegiatan operasional dengan menghasilkan produk yang semaksimal mungkin.

2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Apabila para karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu tanpa terburu-buru, maka hasil produknya akan baik pula.

3. Mentaati prosedur kerja

Para karyawan harus menaati semua aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

4. Menjalankan prosedur kerja

Pihak perusahaan sebelum mendirikan perusahaannya otomatis perusahaan tersebut sudah membuat prosedur kerjanya terlebih dahulu, dan para karyawan bekerja harus mengikuti segala prosedur kerja yang sudah dibuat oleh pihak perusahaan.

5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Para karyawan harus menjalankan kegiatan operasional dengan peralatan-peralatan kantor yang sudah disediakan oleh pihak perusahaan, tanpa merusak atau menghilangkan peralatan-peralatan kantor.

### **2.1.3.3 Tujuan Kedisiplinan**

Menurut (Poltak, 2016:340) Tujuan-tujuan dari kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umumnya yaitu untuk kelangsungan berjalannya perusahaan sesuai dengan aturan perusahaan bagi para karyawannya baik hari ini, maupun keesokan harinya.

2. Tujuan khusus disiplin kerja



Tujuan khususnya yaitu berguna untuk para karyawannya menepati segala tata tertib dan aturan, serta kebijakan yang sudah dibuat oleh pihak perusahaan yang sudah diberlakukan pihak perusahaan tersebut.

#### **2.1.3.4 Jenis-Jenis Kedisiplinan**

Menurut (Poltak, 2016:336) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin *preventif* adalah mengupayakan untuk menggerakkan para karyawannya mematuhi aturan-aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaannya.

2. Disiplin Korektif

Disiplin *korektif* adalah mengupayakan untuk menggerakkan para karyawannya dalam menyatukan peraturan agar tetap mematuhi semua aturan sesuai aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

#### **2.1.4 Kinerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja yaitu mengukur keberhasilan dari suatu usaha organisasi untuk mencapai suatu misinya, yang bertujuan untuk mencapai suatu prestasi atau hasil. Atau bisa juga diartikan dengan pencapaian dari seseorang dalam suatu perusahaan sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang legal, tidak melanggar aturan-aturan hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Srisinto, 2018: 53).

Kinerja adalah mengvaluasi dari hasil kerja dilihat dari beberapa aspek yaitu kualitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang sudah dibuat oleh perusahaannya (Tonga dan Huda, 2018: 6).

Kinerja yaitu salah satu dari hasil kerja baik yang berupa kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan oleh para karyawannya, sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada para karyawannya secara individu (Adha et al., 2019: 50).

Kinerja yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah para karyawannya sudah melaksanakan pekerjaannya secara maksimal (Masni et al., 2018:45).

Kinerja adalah beberapa gambaran mengenai suatu tingkatan pencapaian suatu kegiatan guna untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang tersusun dalam strategic planning (Masana, 2012 : 81).

Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan dari beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode yang sudah ditentukan pihak perusahaan dalam melaksanakan tugas.

#### **2.1.4.2 Indikator – Indikator Kinerja**

Menurut (Srisinto, 2018:55) beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur beberapa kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

- a. Tingkat penyelesaian terhadap pelaksanaan tugas: semua karyawan sudah diberikan tugas atau wewenang masing-masing oleh pihak perusahaan, dimana perusahaan memberikan waktu untuk menyelesaikan tugas mereka dan karyawan harus menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, dan para karyawan harus menguasai materi pekerjaan yang sudah dibagikan oleh pihak perusahaan.
  - b. Tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas: karyawan diberikan tanggung jawab dalam bekerja sama perusahaan, bertujuan untuk mengurangi atau tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja.
2. Kuantitas pekerjaan
- a. Tingkat kecepatan dalam penyelesaian tugas: karyawan diwajibkan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan.
  - b. Tingkat produktivitas pegawai: pihak karyawan harus mencapai output dalam bekerja sesuai target yang sudah ditentukan tiap harinya.
3. Prestasi kerja
- a. Tingkat keaktifan dalam bekerja: karyawan diwajibkan memiliki keaktifan dan kreatif dalam bekerja.
  - b. Tingkat pencapaian prestasi: setiap karyawan diwajibkan harus memiliki prestasi yang unggul.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel yang diusulkan dan pencarian yang digunakan sebagai pencarian lebih lanjut untuk meneliti. Cara yang digunakan dan pemrosesan dengan menggunakan para ahli dibawah ini yaitu :

1. Penelitian menurut (Srisinto, 2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Pada penelitian ini dengan menggunakan sampel 46 pegawai, pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner dengan menggunakan skala penilaian 1 sampai dengan 5 dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Hasil pada penelitian ini semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik.
2. Penelitian menurut (Tonga et al., 2018), yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan model pengambilan sampel yaitu non probability sampling dengan menggunakan metode slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 248 orang dengan responden dari 650 karyawan. Hasil pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja Pada PT. Petroil Indonesia.
3. Penelitian menurut (Muchtar, 2016), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas PGRI Ronggolawe

Tuban. Pada penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 52 karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.

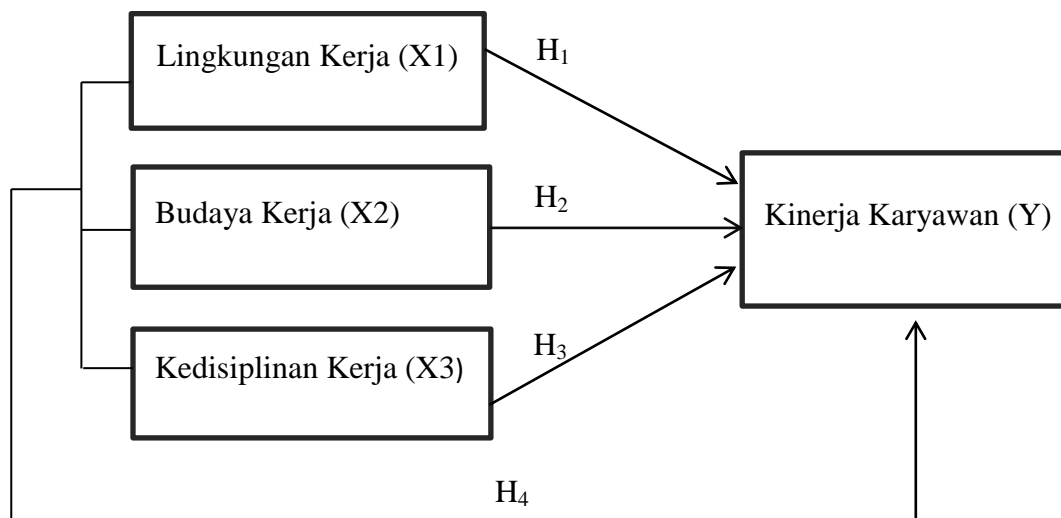
4. Penelitian menurut (Indryati, Jariah, dan Kifi 2018), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Smp Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumanjang). Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dan pada penelitian ini dilakukan pada 40 orang guru. Hasil pada penelitian ini yaitu bahwa keseluruhan variabel secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Studi Smp Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumanjang).
5. Penelitian menurut (Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Pada penelitian ini populasinya yang berjumlah 32 orang, dan menggunakan analisis salam penelitian ini yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji T, uji R2 dan uji F. hasil pada penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

6. Penelitian menurut (Suali, 2017), yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. Pada penelitian ini menggunakan data kuesioner sebanyak 125 responden dengan mulai dari manajer hingga staf, dan pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini seluruh variabel berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai hotel Pasifik Batam.
7. Penelitian menurut (Efnita, 2018), yang berjudul Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat). Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 45 orang karyawan, dan pada penelitian ini metode analisis yang digunakan analisis regresi berganda. Hasil pada penelitian ini bahwa seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat).
8. Penelitian menurut (Arda, 2017), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 31 karyawan dan penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Hasil pada penelitian ini bahwa menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pada variabel disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

9. Penelitian menurut (Arianto, 2013), yang berjudul *Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Populasi pada penelitian ini yaitu semua tenaga pengajar Yaspenlub Demak, dan pada pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan analisis regresi linier berganda. Hasil pada penelitian ini yaitu secara parsial kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan diatas. Kerangka berfikir peneliti menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah Lingkungan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kedisiplinan Kerja (X3), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), adapun kerangka berfikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Menurut (Ginting et al., 2018: 38) hipotesis adalah suatu jawaban bersifat tidak permanent terhadap permasalahan yang diteliti oleh peneliti, adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

H2: Diduga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

H3: Diduga kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.

H4: Diduga lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis pada penelitian ini yaitu penelitian asosiatif pada pendekatan kuantitatif bersifat kausal. Pengumpulan data kuantitatif yaitu yang bersifat skala *likert*, yang bertujuan penelitian dapat memproses pengkuatitatifan data, dimana data semula yang diolah akan menjadi data berwujud angka. Dalam pengumpulan kuantitatif data yang didapatkan dari lapangan dengan mengandalkan instrument yang sudah dipersiapkan oleh peneliti. Instrument yang dibuat dalam bentuk jawaban kuantitatif, yang bertujuan untuk kepentingan analisis data jawaban yang kualitatif tersebut dikuantitatifkan dengan pemberian skor misalnya untuk jawaban diberikan skor 5,4,3,2,1. (Sinambela, 2014:123).

#### **3.2 Operasional Penelitian**

Berdasarkan penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

##### **3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Pada variabel independen (variabel bebas) akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja sebagai variabel (X1).
2. Budaya kerja sebagai variabel (X2).
3. Kedisiplinan kerja sebagai variabel (X3).

### 3.2.3 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Pada variabel dependen (variabel terikat) didalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan pada PT Epson Batam.

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan.</li> <li>2. Keamanan Kerja.</li> <li>3. Kondisi Kerja.</li> <li>4. Hubungan antara Karyawan dan Pimpinan.</li> <li>5. Penggunaan Warna</li> </ol>	(Adha, Qomariah, and Hafidzi 2019)	Likert
Budaya Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Indikator yang mempengaruhi sikap para karyawannya terhadap pekerjaannya:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mau menerima arahan pimpinan</li> <li>b. Senang menerima tanggung jawab kerja Kerja sebagai ibadah</li> <li>c. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas</li> <li>d. Dapat mengatasi kendala kerja</li> <li>e. Dapat menyusun laporan kerja</li> </ol> </li> <li>2. Indikator perilaku kerja pegawai pada waktu bekerja               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Disiplin kerja</li> <li>b. Jujur dalam bekerja</li> <li>c. Komitmen kerja</li> <li>d. Tanggungjawab terhadap pekerjaan</li> <li>e. Mengevaluasi pekerjaan</li> </ol> </li> </ol>	(Srisinto 2018)	Likert
Kedisiplinan Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran tepat waktu</li> <li>2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan</li> <li>3. Mentaati prosedur kerja</li> <li>4. Menjalankan prosedur kerja</li> <li>5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik</li> </ol>	(Yantika, Herlambang, dan Rozzaid 2018)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Kuantitas pekerjaan</li> <li>3. Prestasi kerja</li> </ol>	(Srisinto 2018)	Likert

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini tidak semua populasi yang diambil, mengingatkan jumlah karyawan pada PT Epson Batam yang banyak. Pada penelitian ini hanya mengambil karyawan yang bekerja dibagian department *Device-Prod (Device Production)* terbagi menjadi 4 area kerja yaitu : *COB Production, CISM Production, COF Production, dan TESTING Production*. Jadi populasi pada penelitian ini berdasarkan data yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah sebanyak 268 karyawan *production* pada *department Device-Prod* pada tahun 2019.

#### 3.3.2 Sampel

Teknik sampel dipenelitian ini yaitu *non probability sampling*, yang digunakan adalah *sampling purposive*, dengan menggunakan rumus *slovin*, dan ketentuan tingkat kesalahan 5% atau (0.05), sehingga sampel bisa dihitung dengan cara berikut:

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

**Rumus 3.1 Slovin**

**Sumber:** (Sinambela, 2014:98)

Keterangan :

n = jumlah pada sampel

N = jumlah pada populasi

e = presentasi memperlonggar ketelitian karena kesalahan penetapan sampel.

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

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

$$n = \frac{268}{1+268 \times (5\%)^2}$$

$$n = \frac{268}{1+268 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{268}{1+ 0,625}$$

$$n = \frac{268}{1,67}$$

n = 160 responden.

### **3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data langkah awal terpenting pada penelitian agar memperoleh data oleh keinginan peneliti. Pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder.

##### **1. Data Primer**

Dalam penelitian ini data-data yang bersumber langsung diberikan kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data primer dengan teknik penyebaran kuesioner (angket).

- a. Kuesioner merupakan suatu kumpulan-kumpulan pernyataan yang dibuat berdasarkan sumber dari indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian

tersebut, dan akan dibagikan kepada responden yang sudah ditentukan oleh peneliti (Widodo, 2017: 72).

## 2. Data Skunder

Data skunder yaitu data yang didapatkan dari data yang sudah diolah pihak lain atau secara tidak langsung dan sudah diperlihatkan, seperti buku dan biro pusat statistik.

### 3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti akan memberikan kuesioner kepada karyawan PT Epson Batam.

Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibuat sesuai dengan indikator dari variabel independen peneliti terhadap kinerja karyawan (variabel dependen), dan objeknya di PT Epson Batam. Jadi peneliti akan menyebarkan hasil kuesionernya kepada karyawan PT Epson Batam dibagian departemen *DEV-Prod* (*Device Production*) sebanyak 160 kuesioner.

Skala pengukuran penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap responden mengenai fenomena pada variabel penelitian yang terdapat seperangkat pernyataan yang akan diberikan kepada desponden, skala ini sangat baik digunakan untuk metode kuantitatif dan skala (Sinambela, 2014: 144), terdapat lima pilihan jawaban dan diberi skor jawaban yang dijelaskan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

**Sumber:** (Sinambela, 2014:144)

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu cara yang berguna untuk gambaran suatu kondisi pada variabel penelitian, melalui mengumpulkan, menganalisa dan menyusun data (Widodo, 2017: 76). Peneliti mendistribusikan kuesioner kepada 160 responden karyawan PT Epson Batam dan hasil akan diolah menggunakan SPSS versi 22. Bertujuan untuk mengetahui gambaran dari hasil analisis jawaban responden pada variabel independen terhadap variabel depenen penelitian.

Untuk mendeskripsikan hasil pada olah data penelitian yang berdasarkan hasil jawaban responden terhdap pernyataan-pernyataan yang telah disusun, pada penelitian ini menggunakan rumus statistik deskriptif rentang skala atas jawaban 160 responden. Langkah-langkah yang dilakukan dalam mencari rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

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

**Rumus 3.2** Rentang Skala

**Sumber:** (Umar 2014: 164)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas data yaitu bisa diketahui apakah suatu item-item pernyataan yang tersedia dikuesioner penelitian bertujuan untuk mengukur dari hasil responden yang sebenarnya. Validitas juga dilihat dari sejauh mana perbedaan yang akan didapatkan melalui alat pengukur untuk perbedaan yang sebenarnya diantara responden yang akan diteliti (Wibowo, 2012: 35).

Dikatakan valid atau tidaknya alat ukur mampu atau tidaknya alat ukur yang digunakan, untuk mendapatkan tujuan yang akan diukur. Alat pengukuran yang valid bukan hanya mampu menyajikan data dengan akurat namun juga harus mampu memberikan suatu gambaran yang tepat mengenai suatu data. Rumus korelasi berdasarkan nilai koefisien Korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.3** Uji Validitas Data

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

$r_{ix}$  = koefisien korelasi

- i = skor item  
 x = skor total dari x  
 n = jumlah banyaknya subyek

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu berupa indeks untuk menunjukkan bisa dipercaya atau tidak. Uji ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur tingkat kepercayaan terhadap alat ukur yang digunakan (Wibowo, 2012:52).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Rumus 3.4** Uji Realibilitas

**Sumber:** (Wibowo, 2012:52)

Keterangan:

- $r_{11}$  = reliability instrument  
 k = jumlah butir pernyataan  
 $\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir  
 $\sigma_1^2$  = total varian

Beberapa penelitian yang telah berpengalaman memberi rekomendasi untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Indeks pada koefisien realibilitas sebagai berikut:



**Tabel 3.3** Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Tinggi
0,80-1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 53)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bisa digunakan untuk mengetahui nilai distribusi yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau tidak normal (Wibowo, 2012: 61). Kurva akan membentuk seperti gambar lonceng pada grafik histogram. Jika nilainya residu berdistribusi normal..

Pada uji normalitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan grafik histogram, *P-P Plot of Regression*, *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

#### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan dapat menguji apakah suatu persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas (Wibowo, 2012: 87). Cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* ( VIF ).

Caranya dengan melihat nilai dari masing-masing variabel bebas yang terdapat divariabel terikatnya. Dalam melihat suatu variabel bebas apakah memiliki korelasi dengan variabel bebas lainnya dapat dilihat dengan menggunakan nilai VIF

tersebut. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi gejala multikolinearitas yang tinggi. Model pada regresi ini sebenarnya dikatakan baik tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji model regresi apabila terjadi ketidaksamaan variansi residual dalam satu pengamatan. Apabila kesalahan atau residual yang sudah diamati tidak memiliki varian konstan atau didalamnya tidak diperoleh heteroskedastisita adalah model regresi yang baik. (Widodo, 2017: 80).

## 3.5.4 Uji Pengaruh

### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linier berganda bertujuan untuk menyatakan suatu hubungan linier jika variabel independennya dua ataupun lebih dengan variabel dependennya. (Wibowo, 2012: 126). Persamaan linier berganda ditunjukkan sebagai berikut:

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

**Rumus 3.5** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Wibowo, 2012:127)

Dimana keterangannya:

Y = variabel dependen (variabel respons)

x<sub>1</sub> = variabel independen pertama

x<sub>2</sub> = variabel independen kedua

- $x_3$  = variabel independen ketiga  
 $a$  = nilai konstan  
 $b$  = nilai koefisien regresi  
 $x_n$  = variabel independen ke-  $n$

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

Analisis koefisien determinasi analisis ini berguna untuk mengetahui jumlah persentase pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara bersamaan dan memberikan pengaruh pada variabel tidak bebas (Wibowo, 2012: 135). Koefisien angka bertujuan untuk sebagai tolak ukurnya, sedangkan sisanya akan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Pada penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel lingkungan kerja, budaya kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Epson Batam.

### 3.5.5 Uji Hipotesis.

#### 3.5.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh kepada variabel dependen secara signifikan secara parsial. (Wibowo, 2012: 138). Data yang digunakan dalam uji t ini adalah data yang berskala interval atau rasio. Rumus untuk mencari uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

**Rumus 3.6 Uji t**

**Sumber:** (Wibowo, 2012:138)

Keterangan:

t = nilai t yang akan dikonsultasikan dengan t tabel

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

### 3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu untuk mengetahui model pada penelitian yang dilakukan secara bersamaan antara variabel independen dengan variabel terikat, diharapkan diantara variabel independen yang akan diuji terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2012:192). Adapun rumus yang digunakan untuk mencari uji F sebagai berikut:

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

**Rumus 3.7 Uji F**

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

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi k

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

### 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek peneliti adalah PT Epson Batam di Jl. Rambutan Lot 504-508A, Batamindo Industri Park Muka Kuning Batam, Indonesia.

#### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan sejak bulan Mei 2019 sehingga selesai pada Februari 2020. Peneliti melakukan pengamatan pada objek pada penelitian ini dimulai sejak bulan Mei 2019 hingga bulan November 2019, sehingga peneliti mendapatkan gambaran tentang permasalahan yang hendak diteliti. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan table sebagai berikut:

**Tabel 3.4** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Tahun, Pertemuan, Bulan)													
	2019										2020			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Sep	Okt			Nov			Des		Jan		Feb		
Pengajuan Judul	■	■	■	■										
Studi Pustaka			■	■	■	■	■	■						
Metodologi Penelitian							■	■	■					
Penyusunan Kuesioner									■					
Penyerahan Kuesioner										■				
Pengolahan Data										■	■	■		
Kesimpulan													■	■
Penyelesaian Skripsi														■

**Sumber:** Penelitian 2019