

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT VOLEX DI BATAM**

SKRIPSI



Oleh
SOPIAN WAHID
NPM : 180910186

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT VOLEX DI BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
SOPIAN WAHID
NPM : 180910186**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sopian Wahid
NPM/NIP : 180910186
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT VOLEX DI BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tak terdapat karya ilmiah ataupun pendapat yang sudah di tulis ataupun di terbitkan oleh pihak lain, kecuali yang di kutip di dalam naskah ini dan di sebutkan didalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini bisa di buktikan terdapat unsur PLAGIASI. Saya bersedia naskah Skripsi ini di gugurkan dan gelar yang saya peroleh di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa paksaan dari siapapun.

Batam, 08 Agustus 2022



Sopian Wahid

180910186

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT VOLEX DI BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Sopian Wahid
180910186**

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

Batam, 08 Agustus 2022



**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuannya yakni menganalisa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex di Batam. Teknik sampel yang di gunakan ialah *purposive sampling*. Populasi penelitiannya ini ialah karyawan PT Volex di Batam dengan jumlah populasi 520 karyawan. Dengan mengangkat responden sebanyak 226 orang sebagai sampel. Menggunakan SPSS 26 untuk menghitungnya hasilnya. Hasil penelitiannya ini menyatakan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya, dengan peroleahn t hitungnya disiplin kerja (X1) $8,116 > t$ tabelnya 1,651 dan lingkungan kerja (X2) $9,515 > t$ tabel 1,651. Hasil penelitiannya ini juga menyatakan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerjanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex di Batam.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The goal of this studies is to analyze the effects of work discipline and work environments on employee performances at PT Volex in Batam. The sample techniques used researches is purposive sampling. The populations this studies are employees PT Volex in Batam with a total populations of 520 employees. By raising as many as 226 respondents as a sample. Using SPSS 26 to calculate the results. The results prove that work discipline and work environment has a significant influence on employee performances, with a t value of work disciplines (X1) $8.116 > t$ table 1.651 and work environment (X2) $9.515 > t$ table $1,651$. The results also prove that simultaneously work discipline and work environment has a significant influenced on employee performances at PT Volex in Batam.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Volex di Batam". Tidak lupa juga sholawat serta salam kita curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi ini tidak akan dapat tersusun secara baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, maka melalui skripsi ini penulis hendak mengucapkan terima kasih secara ikhlas kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda S. Kom., M. SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian S. Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu, saran dan motivasi kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
7. Kepada HRD PT Volex, serta seluruh staff PT Volex yang telah memberikan izin penelitian dan turut membantu dalam penelitian ini.
8. Ayah dan ibu, saudara yang saya cintai yang mana telah memberikan dukungan baik berupa doa masukan dan moril pada penulis.
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

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

Batam, 08 Agustus 2022



Sopian Wahid



DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined. 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teori	11
2.1.1. Disiplin Kerja	11
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.3 Kinerja Karyawan	15
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran	18
2.4 Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Sifat Penelitian	20
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	20
3.4 Populasi dan Sampel	21
3.4.1 Populasi	21
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	21
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i>	22
3.5 Sumber Data	22
3.5.1 Sumber Data Primer	22
3.5.2 Sumber Data Sekunder	22

3.6	Metode Pengumpulan Data	23
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	23
3.7.1	Variabel Dependen	23
3.7.2	Variabel Independen	23
3.8	Metode Analisis Data	24
3.8.1	Analisis Deskriptif	24
3.8.2.2	Uji Reabilitas	25
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	25
3.8.4	Uji Pengaruh	26
3.9	Uji Hipotesis.....	26
3.9.1	Uji Statistik (T-test).....	26
3.9.2	Uji Statistik F (F-test).....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		28
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	28
4.1.1	Sejarah Singkat PT Volex	28
4.1.2	Visi dan Misi PT Volex	28
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	28
4.2.1	Deskripsi Responden Berdasar Jenis Kelamin	29
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasar Usia	29
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir.....	30
4.2.4	Deskripsi Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja.....	30
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	31
4.3.1	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (X1)	31
4.3.2	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)	32
4.3.3	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	33
4.4	Analisis Uji Kualitas Data.....	34
4.4.1	Hasil Uji Validitas	34
4.4.2	Hasil Uji Reabilitas	35
4.5	Analisis Uji Asumsi Klasik	36

4.5.1 Hasil Uji Normalitas.....	36
4.5.2 Hasil Uji Mulikolinearitas.....	37
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	38
4.6 Uji Pengaruh.....	38
4.6.1 Hasil Analisis Regresi LinearBerganda	38
4.6.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2).....	39
4.7 Uji Hipotesis.....	40
4.7.1 Hasil Uji T (Parsial).....	40
4.7.2 Hasil Uji F (Simultan).....	40
4.8 Pembahasan.....	41
4.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
4.8.3 Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
4.9 Implikasi Penelitian.....	42
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	43
5.1 Simpulan.....	43
5.2 Saran.....	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	18
Gambar 4.1 Normal P-Plot	36
Gambar 4.2 Diagram Histogram	37

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Volex.....	5
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT Volex.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	21
Tabel 3.1 Skala Likert	23
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 4.1 Responden Berdasar Jenis Kelamin	29
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	29
Tabel 4.3 Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	30
Tabel 4.4 Responden Berdasar Lama Bekerja	31
Tabel 4.5 Hasil Analisis Disiplin Kerja (X1)	31
Tabel 4.6 Hasil Analisis Lingkungan Kerja (X2).....	32
Tabel 4.7 Hasil Analisis Kinerja Karyawan (Y)	33
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	34
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	34
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	35
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	35
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	36
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	37
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	38
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	38
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	39
Tabel 4.17 Hasil Uji T Parsial	40
Tabel 4.18 Hasil Uji F Simultan.....	40

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	21
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda.....	26



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor berkembangnya sebuah organisasi di tentukan karyawannya. Demi berjalan dengan baik kegiatannya yang ada didalam perusahaan, makanya dibutuhkan tenaga kerja yang baik dikarenakan karyawannya ini menjadi sebuah faktor yang paling utama didalam kelancaran organisasi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk mengembangkan kinerja yang baik, setiap organisasi harus memperhatikan dan mengelola keberadaan personelnya. Perusahaan wajib memantau tingkat kemampuan dari para karyawan dalam segi disiplin untuk menjalankan tugas karena sumber daya manusia sangat penting. Disiplin di tempat kerja mengacu pada kesediaan serta kemampuannya tiap karyawan didalam mendengarkan semua aturan yang berlaku. Karena itu dengan disiplin yang baik maka tugas ataupun pekerjaanya akan selesai dengan lebih cepat.

Perusahaan adalah organisasi yang menghasilkan keuntungan yang terlibat dalam bisnis jasa dan produk. Perusahaan harus bersaing lebih agresif baik di pasar domestik maupun internasional seiring berjalannya masa globalisasi. Tidak dapat disangkal bahwa industri real estat adalah yang paling kompetitif saat ini. Pertumbuhan properti pada 2014 diperkirakan sekitar 10%, menurut Real Estate Indonesia (REI) Jakarta. Dengan kenaikan yang diharapkan dari properti ini, korporasi harus memperketat cengkeramannya pada pesaing.

Aset penting dari suatu perusahaan salah satunya yaitu karyawan. Dikarenakan pada dasarnya pegawai adalah pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan maka sebagai seorang karyawan harus memiliki disiplin dan juga dedikasi yang tinggi agar dapat mempunyai kemampuan dan juga unggul dalam segi melakukan segala tugasnya, maka dari itu seorang pegawai harus berkembang. Mereka bekerja untuk lebih produktif dalam tugas-tugas yang mereka lakukan melalui perusahaan yang mereka pimpin. Karyawan juga harus memiliki sikap mental, dedikasi dan semangat, disiplin, dan kinerja yang prima agar apa yang dilakukan di warung berhasil.

Karyawan yang berkualitas begitu dibutuhkan didalam bersaing di pasar ini demi meningkatkan kualitas dan juga profitabilitas organisasi. Syarat untuk tercapainya tujuan usaha yaitu memiliki sumber daya manusia agar dapat menggerakkan dan melaksanakan seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan. Berdasarkan kemampuan dan daya ciptanya. Kemampuan suatu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga semua tujuan yang diperlukan terpenuhi biasanya akan menentukan keberhasilan atau kegagalannya.

Tujuan perusahaan yang dicapai tidak hanya mengandalkan kelengkapan peralatan dan sarana dan prasarana, tetapi lebih pada pemikiran manusia didalam meraih apa yang sudah menjadi tujuannya. Tujuannya sebuah perusahaan dapat dicapai apabila karyawannya yang berkinerja yang baik dan tinggi ikut berkontribusi.

Memberikan arahan kepada setiap karyawan seperti memberi pemberitahuan kepada karyawan dari setiap pimpinan merupakan hal yang wajib supaya karyawannya bisa tahu apa yang harus dilakukannya dan juga berkinerja tinggi untuk bekerja. Memberi dukungan kepada karyawan juga merupakan salah satunya. Semangat kerja dapat ditimbulkan dengan cara memberikan ruang pekerjaannya yang bisa memberikan kenyamanan, memberi motivasi, kompensasi, serta tingginya kedisiplinan disaat bekerja pada karyawan.

Menurut Ambarita *et al.*, (2018) disiplin adalah suatu media yang dipakai oleh atasan kepada bawahannya untuk berbicara dengan bawahannya agar tercipta keinginan untuk merubah tingkah laku dan lebih jauh lagi untuk upaya memperluas kesadaran dan kapasitas seseorang untuk menyetujui semua orang. prinsip-prinsip yang terkandung dalam organisasi serta kecenderungan atau standar. memenangkan sosial. Hadirnya kedisiplinan didalam bekerja dengan maksud memaksimalkan kegunaan tiap spesialis untuk senantiasa menggunakan waktunya sebaik mungkin. Adanya kedisiplinan didalam bekerja juga mengkoordinasikan tiap kerangka kerja dalam organisasi dengan tujuan supaya bisa berjalan lancar sejalan dengan norma organisasinya. Selain disiplin kerja, inspirasi juga mempengaruhi eksekusi. Setiap spesialis jelas harus fokus pada disiplin dalam pekerjaannya, karena itu adalah salah satu kewajiban seorang pekerja.

Menurut Yantika *et al.*, (2018: 184), Kinerja karyawannya dipengaruhi oleh lingkungan kerja itu sendiri. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berkualitas dan kekurangan dorongan dan juga gairah

kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang buruk yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja adalah kemampuan karyawannya didalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya, sejalan dengan wewenangnya dan tanggungjawabnya (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Sebagai perusahaan besar, PT. Volex tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Mengingat rendahnya tingkat kinerja tersebut di atas, hal yang serupa terjadi juga pada PT. Volex terkait dengan sejumlah permasalahan yang ada berkenaan dengan begitu minimnya disiplin dan lingkungan. Hal-hal tersebut merupakan faktor yang menyebabkan kinerja pegawainya begitu rendah didalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT Volex adalah organisasi assembling yang bergerak di bidang terkait merakit kabel elektronik. Perusahaannya ini terletak di Inggris dan didalam wilayah Asia, yakni perusahaan Volex Asia PTE LTD. PT Volex beralamat di Jl. Ir. Kawasan Industrial Sutami Sekupang, Kota Batam. Kabelnya yang di rakit ialah kabel-kabel elektronik yang telah dapat dipakai ataupun yang masih harus di rakit lagi. Beberapa perusahaan terdekat (Batam) adalah klien dari perusahaan ini, seperti PT Philips, PT Nok, PT Grace, PT Patlite dan PT Epson di kawasan modern Muka Kuning. Selain dikirim dari perusahaan lokal, produk PT Volex juga banyak dikirim ke beberapa negara seperti Singapura, Malaysia, Jepang, Cina, Filipina, dan Vietnam serta beberapa negara Eropa dan Amerika Latin.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Volex

No	Lulusan	Jumlah
1	SD	2
2	SMP	7
3	SMA	441
4	D3	31
5	S1	39
TOTAL		520

Sumber: PT Volex (September 2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa perusahaan memiliki 520 karyawan dengan tingkat pendidikan yang bervariasi. Terdapat 2 pegawai SD, 7 pegawai SMP, 441 lulusan SMA, 31 lulusan D3, dan 39 sarjana. Jumlah ini mewakili perwakilan yang masih terikat kontrak kerja per 30 September 2021.

Pengamatan langsung dari peneliti bahwa kinerja karyawannya yang buruk di sebabkan oleh kedisiplinan yang buruk serta lingkungan kerjanya yang tidak bersahabat. Minimnya kedisiplinan ini disebabkan oleh kurangnya jenjang karir bagi karyawan tetap dan kontrak. Hubungan dengan supervisor yang terobsesi dengan hasil produktivitas menyebabkan kebosanan dan kebosanan di tempat kerja bagi karyawan, sedangkan pencapaian tujuan pribadi seperti promosi sangat sulit diberikan oleh perusahaan. adalah. Kondisi area kerja yang panas dan sempit mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat karyawan merasa tidak nyaman selama kegiatan produksi. Keadaan ini sangat mempengaruhi jumlah absensi karyawan perusahaan yang meningkat setiap bulan bahkan setiap tahun. Hal ini dapat dibuktikan dengan jadwal karyawan PT Volex berikut ini.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT Volex

Periode April-September 2021

Bulan	JHK (Hari)	JP (Orang)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
April (P1)	22	467	43	2,02
Mei (P2)	23	485	49	2,32
Juni (P3)	20	487	93	3,81
Juli (P4)	23	489	94	4,42
Agustus (P5)	22	500	83	3,65
September (P6)	21	520	92	3,71

Sumber: PT Volex (September, 2021)

Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkatan absensi karyawannya PT Volex bervariasi, namun cukup tinggi bagi perusahaannya. Absensi karyawannya dihitung dengan memakai rumusan: Tingkat kehadiran = $\frac{\text{Jumlah kehadiran}}{\text{JP (jumlah karyawan)} \times \text{JHK (jumlah hari kerja)}} \times 100\%$. Bisa dikatakan tingkatan absensinya pada bulan April meningkat sebesar 2,02% dan tingkat absensi pada bulan berikutnya meningkat sebesar 0,30%.

Pada bulan Juni, tingkat ketidakhadiran meningkat secara dramatis menjadi 3,81%, dengan 93 karyawan absen selama bulan tersebut. Bulan berikutnya dia naik lagi menjadi 4,42% dari 489 karyawannya dibulan Juli. Pada bulan Agustus ia turun menjadi 3,65%, tetapi pada bulan September tingkat absensi karyawan ia naik menjadi 3,71%, dan dari Agustus ia meningkat 0,05%. Tingkat absensi ini bahkan lebih tinggi dari target perusahaan yaitu zero absensi karyawan.

Tingginya tingkat ketidakhadiran (absen) di PT Volex mengakibatkan kinerja yang buruk baik bagi individu karyawan maupun kelompok kerja. Kinerja

karyawan yang buruk menyebabkan perusahaannya merugi, berkurangnya keuntungan perusahaan, dan keterlambatan pengiriman produk ke pelanggan.

Kinerja karyawan yang buruk merupakan masalah yang sangat begitu besar bagi perusahaannya, serta didalam meraih tujuannya yang di harapkan, perusahaannya sebaiknya meningkatkan masalah kedisiplinan atau terutama mendorong karyawan untuk bekerja lebih proaktif dan rajin. harus termotivasi dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan lingkungan kerja perusahaan agar seluruh karyawan merasa nyaman dan aman. Menyelesaikan pekerjaan demi meraih kinerjanya yang tinggi didalam kepentingan perusahaannya.

Berdasarkan penjelasannya penulis membuat penelitiannya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Volex di Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan pemaparannya, di identifikasikan permasalahannya berikut :

1. Tidak tersedianya jenjang karir untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak menyebabkan karyawan bermalas-malasan sehingga kedisiplinan menjadi rendah.
2. Keadaan area kerja yang panas dan sempit bisa mempengaruhi kinerja karyawan sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan kegiatan produksi.
3. Menurunnya kinerja karyawan akibat kurangnya motivasi dari perusahaan sehingga target yang diberikan perusahaan oleh perusahaan tidak tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasar pengidentifikasian permasalahan dan terbatasnya waktu, maka peneliti membataskan permasalahannya penelitian ini yakni:

1. Variabelnya didalam penelitiannya meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Respondennya yakni karyawan PT Volex sebanyak 226 karyawan.
3. Penelitiannya berlokasi di PT Volex yang mempunyai alamat lengkap di Jl. Ir. Sutami, Kawasan Industri Sekupang, Kota Batam.
4. Penelitiannya ini di lakukan sepanjang 6 bulan dimulai sejak April-Agustus 2022.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan pada penelitian ini ialah:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuannya penelitiannya ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaatnya yang bisa di peroleh ialah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitiannya ini di harapkan dapat di jadikan bahan didalam menambah wawasannya dan bermanfaat hingga bisa di jadikan studi lanjutan yang sejalan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Di harapkan bisa di gunakan sebagai sumber masukan bagi pimpinan PT Volex didalam pengupayaan memaksimalkan kinerja karyawannya didalam meraij tujuan perusahaannya seoptimal mungkin.

b. Bagi Akademisi

Di jadikan bahal referensi untuk siapapun yang memerlukan sumber informasinya terkait variabel yang memengaruhi kinerja karyawannya sebagai hal yang mendasar untuk di jadikan bahan pengevaluasian.

c. Bagi peneliti

Bisa memperluas serta menyebarkan wawasan ini terkait teorinya yang telah di tetapkan hingga hal yang di rasa kurang bisa di perbaiki.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja yakni perilaku positif oleh seorang individunya diantara lain saling menghargai, saling mengakui, taat, dan mentaati aturannya yang mengatur organisasi, serta mampu melaksanakannya, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menerima konsekuensi dari pelaksanaannya (Susanto, 2019).

Disiplin Kerja mempunyai fungsi penting untuk manajemen SDM dikarenakan jika makin tingginya kedisiplinan karyawannya maka makin tingginya kinerja yang di hasilkan (Siswanto, 2019).

Disiplin kerja ialah rangkaian kegiatan yang mengembangkan jalur untuk karyawannya yang dinilai cukup penting sebab berfokus atas aktivitas, bukanlah subjeknya (Sherlie & Hikmah, 2020:757).

Dari pernyataan ini, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah struktur untuk mematuhi aturan tertentu, baik tertulis dalam aturan atau tidak sehingga para karyawan harus menghormati dan menaati peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaannya.

2.1.1.2 Jenis Disiplin Kerja

Pengelompokkan jenis disiplin kerja (Prasetyo & Marlina, 2019) yakni:

1. Preventif, yakni sebuah usahanya didalam mengerahkan karyawannya

didalam mematuhi seluruh peraturan pekerjaan yang sudah di sepakati perusahaan.

2. Korektif, yakni langkah mengerahkan karyawannya dengan tujuan menggabungkan aturan agar karyawannya tetap mematuhi peraturannya yang dibuat perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja mempunyai sejumlah indikator (Prasetyo & Marlina, 2019), yakni:

1. Menaati waktu masuk, pulang dan istirahat
Menaati waktunya masuk, pulang serta istirahat membuat karyawan lebih berdisiplin dan tidak bisa bermalas untuk bekerja.
2. Menaati aturan pakaian serta perilaku
Dengan menaati aturan berpakaian serta aturan perilaku pada tempat kerja maka disiplin karyawan akan menjadi lebih baik lagi.
3. Menaati bagaimana bekerja sesuai SOP
Dengan menaati bagaimana bekerja sesuai dengan peraturan pekerjaan (SOP) maka karyawan akan dapat bekerja dengan rasa tanggung jawab sejalan dengan kedudukan dan tanggungjawabnya.
4. Menaati peraturan yang dibolehkan dan tak dibolehkan
Cara untuk menjalaninya adalah dengan taat pada aturan perusahaannya baik yang dibolehkan dan tak dibolehkan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah semua peralatan dan bahan, lingkungan, metode, serta peraturannya yang ditetapkan suatu perusahaan kepada karyawan (Arianto & Kurniawan, 2020).

Lingkungan kerja ialah keseluruhan keadaan yang mana dijadikan karyawannya sebagai tempat bekerja yang dapat memengaruhi keadannya ataupun psikologinya, hingga bisa mendapatkan kinerjanya yang maksimal (Hajiali *et al.*, 2021).

Lingkungan kerja adalah sebuah hal yang di hasilkan oleh suatu kegiatan ataupun fungsi pekerjaannya ataupun indikatornya didalam jangka waktunya yang tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019).

Sejalan dengan definisi diatas, di nyatakan lingkungan kerja sebagai situasi dan seluruh hal yang ada disekitaran karyawannya yang dijadikan tempat oleh karyawannya bekerja yang bisa memengaruhi karyawannya disaat menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerjanya di kelompokkan (Sihaloho & Siregar, 2019) yakni:

1. Lingkungan kerja fisik, mencakup semua keadaan dan situasi yang tersedia disekitar tempat bekerja yang bisa memengaruhi karyawannya, meliputi:
 - a. Bangunan
 - b. Peralatan.

- c. Tempat beristirahat.
 - d. Tempat ibadah
 - e. Sarana transportasi
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungannya yang menciptakan rasa nyaman jika diciptakan hubungannya yang harmonis diantara karyawannya dengan atasannya.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan diperusahaan terbagi kedalam dua dimensi (Sihaloho & Siregar, 2019) yakni:

- 1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Bangunan, tempat yang digunakan untuk bekerja
 - b. Peralatan, dibutuhkannya peralatan yang memadai demi menunjang penyelesaian tugas karyawannya.
 - c. Fasilitas, diperlukan sebagai pendukung tambahan namun begitu penting fungsinya bagi para karyawan.
 - d. Tersedianya sarana transportasi, mendukung karyawannya sampai ketempat kerja tepat waktu.
- 2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungannya dengan teman bekerja, lahir hubungannya yang harmonis serta bersifat kekeluargaan.
 - b. Hubungannya dengan pimpinan dengan karyawannya, dengan sikap menghargai tentunya melahirkan rasa hormat tiap individunya.

- c. Kerjasama antar karyawan, harus di jaga sebaik mungkin, sebab bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan ringan dan cepat.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yakni hasil yang berasal dari pekerjaannya yang bisa di capai pegawai didalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang di berikan (Pratama, 2020).

Kinerja karyawan ialah pertunjukan hasil pekerjaan yang berkualitas dan kerumunan melewati semua pegawai bisa di gunakan sebagai hal yang mendasar didalam menetapkan benar tidaknya pekerjaan dari seorang karyawan (Arianto & Kurniawan, 2020).

Kinerja Karyawan menyataka hasil pekerjaan yang di capai seseorang didalam menyelesaikan tanggungjawabnya yang di limpahkan kepadanya (Suryani & Hastono, 2020).

Sesuai dengan pengertian diatas, di simpulkan kinerja karyawan adalah sesuatu hasil didalam meningkatkan sebuah perusahaannya didalam menggapai tujuannya serta membawa keuntungan bagi perusahaannya.

2.1.3.2 Faktor Kinerja Karyawan

Sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019) yakni:

1. Faktor internal karyawan, berupa faktor yang dibawa sejak lahir mencakup bakat, sifat, wawasan serta ketrampilan.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, berupa dukungannya yang didapatkan dari perusahaan dimana ia bekerja mencakup visi, misi dan tujuan perusahaan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, berupa keadaan yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi mencakup perekonomian, politik, sosial, budaya dan lainnya.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawannya (Sihaloho & Siregar, 2019) ialah:

1. Tepat waktu menyelesaikan tugas, manajemen waktunya didalam bekerja.
2. Jam kerjanya yang sesuai, kemauan karyawannya didalam menaati aturan yang ada diperusahaan terkait aturan waktu.
3. Tingkatan kehadiran, bisa di lihat dari banyaknya ketidak hadiran karyawannya didalam periode tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mempunyai tujuan yakni menelusuri hasil penelitiannya yang telah di lakukan sebagai penggambaran bagi penelitiannya yang akan dilakukan. Di lampirkan sejumlah penelitian terdahulunya yang berkenaan dengan penelitiannya ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

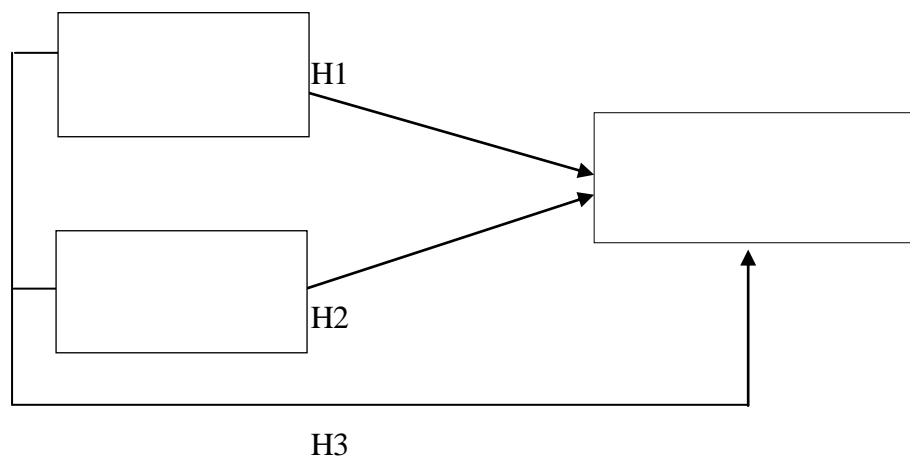
No	Penulis (Tahun)	Judul	Teknik Analisis	Hasil
1.	(Aromea, Kojo, & Lengkong, 2019) Jurnal Google Scholar	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado	Deskriptif	Disiplin kerjanya memengaruhi kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.
2.	(Pratama, 2020) Jurnal Google Scholar	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat	Deskriptif	Disiplin Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat
3.	(Suprihatin & Gunarda, 2019) Jurnal SINTA	Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan	Deskriptif	Disiplin memengaruhi Kinerja pegawainya
4.	(Asmalah, 2018) Jurnal SINTA	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Kec. Parung Panjang Kab. Bogor	Deskriptif	Disiplin kerjanya memengaruhi kinerja guru sekolah dasar kec. parung panjang
5.	(Samantha & Almalik, 2021) Jurnal DOAJ	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud	Deskriptif	Disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud
6.	(Suryadewi, Sintaasih, & Giantari, 2020) Jurnal DOAJ	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Deskriptif	Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Lanjutan Tabel 2.1

7.	(Kelvin & Nainggolan, 2021) Jurnal Google Scholar	Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hotel Instar Kota Batam	Deskriptif	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hotel Instar
----	--	---	------------	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasar pada kajian teorinya serta latar belakang permasalahan yang ada didalam penelitiannya ini, maka kerangka pemikirannya berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2022)

2.4 Hipotesis

Berikut di tetapkan hipotesisnya penelitian ini:

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Volex.

- H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Volex.
- H3: Diduga Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Volex.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tujuannya yang hendak di capai pada penelitiannya memakai langkah sistematis diproses olah datanya. Penelitiannya ini menerapkan pendekatan kuantitatifnya yang di definisikan datanya terkumpulkan dengan langkah metode mengumpulkan datanya tertentu dan selanjutnya dianalisis dengan menampilkan datanya melewati perwujudan yang dapat di pahami. Kuesionernya digunakan untuk peralatan mengumpulkan datanya melalui responden berdasarkan dari sampel berdasarkan juga dari populasi yang dipilih (Jaya, 2020). Penelitiannya ini bertujuan didalam mencari tahu pengaruh dari disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di PT Volex.

3.2 Sifat Penelitian

Sifatnya penelitiannya ini ialah asosiatif yang menjadi salah satu sifat dari penelitian kuantitatif. Penelitian Asosiatif ini memiliki fungsi yaitu melakukan pengumpulan informasinya terkait hubungannya diantara variabelnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitiannya ini di lakukan di PT Volex yang alamatnya terletak di Jl. Ir. Sutami, Kawasan Industri Sekupang, Kota Batam.

Periode penelitiannya dilakukan kurang lebih sejak bulan April - Agustus 2022 hingga penelitiannya yang di lakukan bisa selesai dengan baik.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																
		Apr'22			Mei'22			Jun'22			Jul'22			Aug'22				
1	Mengajukan Judul	■	■															
2	Menemukan Data			■	■	■	■											
3	Menyusun Penelitian			■	■	■	■	■	■	■								
4	Membuat, menyebarkan, mengumpulkan Kuesioner								■	■								
6	Mengolah Data											■	■					
7	Menyelesaikan Skripsi												■	■	■			

Sumber : Peneliti (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasinya yakni karyawan PT Voltex. Peneliti mengambil populasi dari PT Volex yang dimana jumlah karyawannya yang bekerja di PT Volex ini yakni 520 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Didalam menetapkan besaran sampelnya di butuhkan rumus, berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}$$

Sumber : (Cahya, Nur Hajati, & Basalama, 2020)

$$N = \frac{520}{1 + 520 \times (0,05^2)}$$

$$N = \frac{520}{1 + 520 (0,0025)}$$

$$N = \frac{520}{1 + 1,3}$$

$$N = \frac{520}{2,3}$$

$$N = 226,08$$

$$\text{Dibulatkan} = 226$$

Didapati jumlah sampelnya dengan memakai rumus slovin sebesar 226,08.

Peneliti membulatkan sampelnya menjadi 226 responden.

3.4.3 Teknik Sampling

Penulisnya memakai *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* yakni penentuan sampelnya di ambil dengan teliti yang sepadan dengan kriterianya yang di butuhkan. Kriterianya yang di butuhkan didalam sampelnya penelitian ini yaitu karyawan yang masih bekerja di PT Volex.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Sumber Data Primer

Caranya yang penulis terapkan didalam memperoleh sumber data primernya didalam penelitiannya ini ialah dengan cara pengumpulan datanya yang dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian yang nantinya akan di isi oleh karyawan PT Volex.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Caranya yang penulis terapkan didalam memperoleh sumber data sekundernya didalam penelitiannya ini ialah dengan cara melakukan riset studi kepustakaan yang dimana referensinya di ambil dari sejumlah buku ataupun jurnalnya yang terkait dengan penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Tekniknya yang di gunakan untuk melakukan pengumpulan datanya yakni dari sumber data primernya dengan melakukan penyebaran kusionernya memakai google form. Tekniknya yang di gunakan didalam pemerian skornya yakni memakai skala likert.

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Kategori	Singkatan	Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber : Peneliti (2022)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Dependen

Variabelnya yang di sebut sebagai variabel terikat yang di pengaruhi serta menjadi penyebab akibatnya dari variabel bebasnya (Sugiyono, 2019 : 69). Pada riset ini variabel dependennya ialah kinerja karyawan (Y).

3.7.2 Variabel Independen

Variabelnya yang memengaruhi ataupun menjadi penyebab dari perubahannya variabel terikatnya (Sugiyono, 2019:69). Pada riset ini variabel independennya ialah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Dari pengertiannya yang dijelaskan mengacu kepada permasalahannya yang sedang di teliti serta tujuan penelitiannya, makanya data yang sedang

dikembangkan ini menjadi datanya yang berkaitan dengan faktornya yang memengaruhi tiap variabelnya.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Rangkaian kegiatan yang mengembangkan jalur untuk karyawannya yang dinilai cukup penting sebab berfokus atas aktivitas, bukanlah subjeknya (Sherlie & Hikmah, 2020:757).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati jam kerja disaat masuk, disaat pulang dan disaat istirahat 2. Menaati aturan pakaian serta perilaku 3. Menaati bagaimana bekerja sesuai SOP 4. Menaati aturan yang diperbolehkan dan yang bertentangan 	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Sebuah hal yang dihasilkan oleh suatu kegiatan ataupun fungsi pekerjaannya dan indikatornya didalam jangka waktunya yang tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Relasi 2. Kebisingan 3. Peraturan 4. Sirkulasi udara 5. Keamanan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari pekerjaannya yang di capai karyawannya didalam menyelesaikan tugasnya yang di berikan (Suryani & Hastono, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Keselamatan Kerja 	Likert

Sumber: Peneliti (2022)

3.8 Metode Analisis Data

Datanya didalam penelitiannya ini di periksa serta di olah dengan bantuan SPSS 26 didalam memeriksakan analisa datanya.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Digunakan dalam menganalisa datanya dengan memerikan deskripsi maupun memberi gambar terhadap data yang sudah dikumpulkan tanpa maksud menyimpulkan secara umum atau general (Sudaryana & Agusiady, 2022:43).

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Saat uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui (Ajak Rukajat, 2018:7).

3.8.2.2 Uji Reabilitas

Uji statistik *Cronbach Alpha* dipakai didalam menyimpulkan reliabel atau tidaknya datanya. Didalam menelusuri variabelnya yang dianalisa dengan *Alpha Cronbach* ialah reliabelnya yang bisa di lihat dari kesimpulannya. Penelitinya juga bisa mengamati perolehan determinannya yakni apabila > 0.6 maka disimpulkan reliabel (Ajak Rukajat, 2018:9).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Penetapan pengujiannya memakai grafik histogram dan P-P Plot yang di amati dari penyebaran datanya yang ada disekitaran garis diagonalnya (Ajak Rukajat, 2018:16). Analisa statistika selanjutnya yakni Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengujian K-S merumuskan jika signifikasinya $> 0,05$ datanya terdistribusi normal, dan begitu sebaliknya.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas (independen). Kriteria keputusannya ialah jika tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya ialah menguji varians yang tidak sama didalam model regresinya ini. Modelnya dikatakan normal jika tidak bergejala heteroskedastisitas. Uji yang dipakai didalam mengujikan heteroskedastisitas ialah Park Gleyser ataupun Scatterplot (Farisi et al., 2020). Uji ini memakai metode Glejser dengan kriteria jika signifikansinya $> 0,05$ mengartikan asumsi homokedastisitas tercukupi. (Muis et al., 2018).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Didalam menelusuri besaran pengaruh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat di dapatkan dengan pengujiannya ini dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad \text{Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda}$$

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasinya di gunakan dengan tujuan menelusuri berapa persen pengaruhnya diantara Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Statistik (T-test)

Uji-t di sebut juga uji parsial, yang mencakup uji dengan tingkatan pengaruh tiap variabel independennya secara parsial terhadap variabel dependennya. Apabila perolehan probabilitasnya $< 0,05$, makanya bisa di katakan tidak

terdapatnya pengaruh yang signifikan diantara tiap variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya (Yoeliastuti, Evalina, & Sugiyanto, 2021).

3.9.2 Uji Statistik F (F-test)

Uji F, juga dikenal sebagai uji simultan, yakni pengujiannya yang dilakukan didalam mengkonfirmasi serta menentukan pengaruh seluruh variabel independennya terhadap variabel dependennya secara simultan dengan tingkat kepercayaannya $< 0,05$ (Yoeliastuti et al., 2021).

