

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG
TERANG SEJATI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Linda
140910089**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG
TERANG SEJATI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Linda
140910089**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Linda
NPM/NIP : 140910089
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam”

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

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

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

Batam, 03 Februari 2018

Linda
140910089

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN
KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG
TERANG SEJATI DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Linda
140910089**

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

Batam, 03 Februari 2018

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

ABSTRAK

Suatu organisasi didirikan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Setiap tingkatan manajemen perusahaan perlu menyadari pentingnya sumber daya tersebut. Sebab faktor manusia memegang peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 responden yang menjadikan seluruh karyawan PT Bintang Terang Sejati sebagai responden. Selanjutnya data yang telah terkumpul dalam penelitian ini dianalisis dengan bantuan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 21. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji pengaruh menggunakan regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

An established organization must have goals that want and must be achieved. One of the organizational resources that has an important role in achieving its objectives is human resources. Every level of enterprise management needs to be aware of the importance of these resources. Because the human factor plays an important role for the success of an organization. The purpose of this research was to determine the effect of work discipline, work environment and job satisfaction on employee performance at PT Bintang Terang Sejati in Batam either simultaneously or partially. This research uses descriptive research design with quantitative approach. The sampling technique used in this research is saturated sampling, with data collection methods through questionnaires distribution. The sample used in this study as many as 105 respondents who make all employees of PT Bintang Terang Sejati as respondents. The data collected in this research are analyzed with SPSS (Statistic Product and Service Solution) version 21. The data analysis used is classical assumption test consist of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Test of influence using multiple linear regression and coefficient of determination analysis (R^2). Hypothesis testing using t test and F test. The result of this research shows that from the result of t test, it is known that work discipline has significant effect to employee's performance, work environment has significant effect to employee performance and job satisfaction significantly influence employee performance. F test results show that work discipline, work environment and job satisfaction together have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam, sekaligus selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Bapak Shendy, selaku Direktur PT Bintang Terang Sejati yang memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan nasehat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman yang senantiasa membantu penulis baik berupa saran maupun kritikan.

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

Batam, 03 Februari 2018

Linda
140910089

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Manfaat Teoritis	11
1.6.2. Manfaat Praktis	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	12
2.1.1. Disiplin Kerja	12
2.1.1.1. Definisi Disiplin Kerja	12
2.1.1.2. Macam-Macam Bentuk Disiplin pada Organisasi	13
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja	14
2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	17
2.1.2. Lingkungan Kerja	20
2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja	20
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	26
2.1.3. Kepuasan Kerja	29
2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja	29
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	30
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	33
2.1.4. Kinerja	35
2.1.4.1. Definisi Kinerja	35

2.1.4.2.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	36
2.1.4.3.	Jenis-Jenis Kinerja	37
2.1.4.4.	Indikator Kinerja	38
2.2.	Penelitian Terdahulu	40
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	46
2.4.	Hipotesis Penelitian	46
BAB III	METODE PENELITIAN	48
3.1.	Desain Penelitian	48
3.2.	Operasional Variabel	49
3.2.1.	Variabel Independen	49
3.2.2.	Variabel Dependen.....	53
3.3.	Populasi dan Sampel	55
3.3.1.	Populasi.....	55
3.3.2.	Sampel.....	55
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.4.1.	Jenis dan Sumber Data.....	56
3.5.	Metode Analisis Data.....	57
3.5.1.	Analisis Deskriptif	57
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	58
3.5.2.1.	Uji Validitas	58
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	60
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	61
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	61
3.5.3.2.	Uji Multikolonieritas.....	63
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	64
3.5.4.	Uji Pengaruh	65
3.5.4.1.	Uji Regresi Linear Berganda	65
3.5.4.2.	Analisis Determinasi (R^2)	66
3.5.5.	Uji Hipotesis	66
3.5.5.1.	Uji Regresi Parsial (Uji-t)	66
3.5.5.2.	Uji Regresi Simultan (Uji-F)	67
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	69
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	69
3.6.2.	Jadwal Penelitian	69
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1.	Profil Responden.....	70
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia	71
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
4.2.	Hasil Penelitian	74
4.2.1.	Analisis Deskriptif	74
4.2.1.1.	Variabel Disiplin Kerja (X_1)	74
4.2.1.2.	Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	78

4.2.1.3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3)	85
4.2.1.4. Variabel Kinerja (Y)	90
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	94
4.2.2.1. Uji Validitas Instrumen	94
4.2.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen	98
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	99
4.2.3.1. Uji Normalitas	99
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas	102
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas	103
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	104
4.2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	104
4.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	106
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	107
4.2.5.1. Uji t	107
4.2.5.2. Uji F	109
4.3. Pembahasan	110
4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	110
4.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	111
4.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	112
4.3.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	113

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	114
5.2. Saran	114

DAFTAR PUSTAKA	116
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Keluhan <i>Customer</i> PT Bintang Terang Sejati	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	100
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Diagram <i>Normal P-P Plot</i>	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Bintang Terang Sejati	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Bintang Terang Sejati Tahun 2017	5
Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT Bintang Terang Sejati Tahun 2017	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2 Skala Likert	56
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	58
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	61
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	69
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	74
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja	79
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	85
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja	90
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	95
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	95
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_3)	96
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	97
Tabel 4.14 Indeks Koefisien Reliabilitas	98
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	98
Tabel 4.16 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	102
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas.....	103
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas	104
Tabel 4.19 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	105
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	107
Tabel 4.21 Hasil Uji t	108
Tabel 4.22 Hasil Uji F	109

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Validitas.....	59
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas	60
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	65
Rumus 3.4 Determinasi (R^2)	66
Rumus 3.5 Uji-t.....	67
Rumus 3.6 Uji-F.....	68
Rumus 4.1 Regresi Linear Berganda	105

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner
Lampiran II Rekap Kuesioner
Lampiran III Data Responden
Lampiran IV Hasil Uji Data SPSS
Lampiran V Tabel r
Lampiran VI Tabel t
Lampiran VII Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi didirikan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia (Bangun, 2012: 4). Sumber daya manusia (SDM) adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Setiap tingkatan manajemen perusahaan perlu menyadari pentingnya sumber daya manusia tersebut. Sebab faktor manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Nugraheni & Rahmayanti, 2016: 280). Tanpa disiplin karyawan yang baik, organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Pada dasarnya setiap karyawan perlu menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberi kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Disiplin kerja dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kinerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja organisasi tersebut. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Jadi, disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 73) menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Hal ini diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mandagie, Kawet, & Uhing, 2016: 353) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh setiap manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawannya yang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja, rekan kerja yang kooperatif, tidak ada jarak antara atasan dengan karyawan ataupun sesama

karyawan. Suasana kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah dan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja untuk meningkatkan kinerja serta disiplin kerja karyawan.

Selain faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja di atas, terdapat juga faktor kepuasan kerja yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Hamali, 2016: 201). Apabila seorang karyawan yang mempunyai kepuasan kerja, maka akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan rasa tanggung jawab dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan. Ketidakpuasan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan.

Dimensi kepuasan kerja memiliki ukuran relatif sama antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. *Turn over* sebagai dimensi yang paling akurat untuk merefleksikan apakah kepuasan kerja di suatu perusahaan tinggi atau rendah (Arda, 2017: 47). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015: 61) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas dapat ditarik suatu hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan optimal jika disiplin kerja karyawan tinggi, lingkungan kerja yang nyaman dan ditambah kepuasan kerja yang tinggi.

PT Bintang Terang Sejati adalah perusahaan manufaktur dibidang perkayuan yang terdiri dari dua divisi yaitu perdagangan kayu dan produsen kemasan kayu seperti palet, kayu konstruksi dan lain-lain. Berdiri sejak tahun 2001 sampai sekarang dengan jumlah karyawan sebanyak 105 orang. Sistem manajemen mutu perusahaan tersebut telah dinilai oleh Biro AJA dan memenuhi persyaratan ISO 9001 untuk usaha *Wood Packaging including Heat Treatment and Trading of Wood* pada 20 Maret 2007 dan pada 6 Agustus 2007 melalui Badan Karantina Pertanian, perusahaan tersebut mendapatkan sertifikat dari Kementerian Pertanian untuk melakukan perawatan dan sertifikasi (*marking*) pada kemasan kayu sesuai dengan *International Standard for Phytosanitary Measures* (ISPM) No. 15, dengan nomor ID 079.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Bintang Terang Sejati

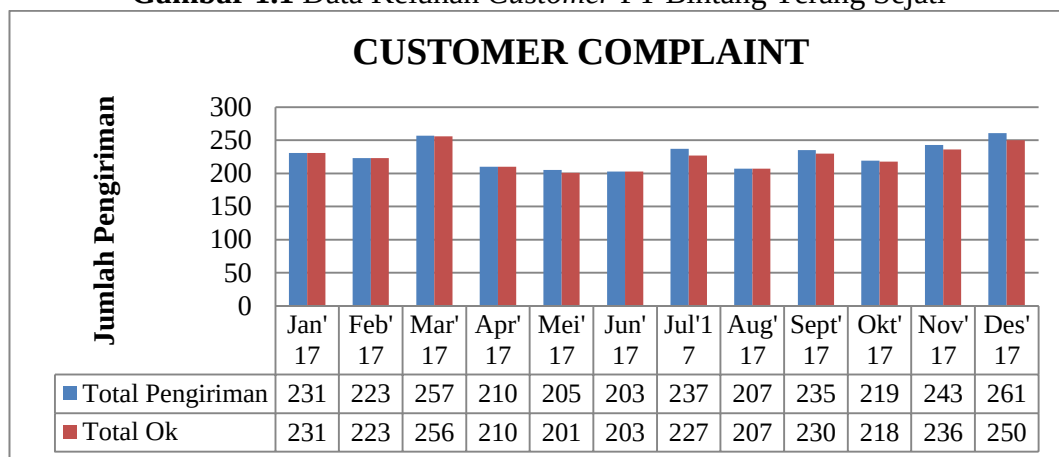
No.	Departemen	Jumlah
1.	Produksi	32 Orang
2.	<i>Heat Treatment</i>	24 Orang
3.	<i>Kiln Drying</i>	3 Orang
4.	<i>Staff</i>	12 Orang
5.	Satpam	4 Orang
6.	Borongan	30 Orang
Total		105 Orang

Sumber: Data Karyawan PT Bintang Terang Sejati 2017

Dari pengamatan peneliti, pada tahun 2017 banyak ditemukan kasus seperti: karyawan sering tidak masuk kerja tanpa keterangan, pengantaran barang sering

tidak tepat waktu, karyawan sering merokok pada jam kerja, masih terdapat karyawan yang hadir terlambat pada jam kerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengakibatkan hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.

Gambar 1.1 Data Keluhan *Customer* PT Bintang Terang Sejati



Sumber: Production Quality Montly Report PT Bintang Terang Sejati 2017

Dari grafik di atas dapat dilihat tinggi rendahnya keluhan pelanggan pada PT Bintang Terang Sejati. Pada bulan Juli 2017, tingkat keluhan pelanggan sangat tinggi karena sebanyak 10 total pengiriman yang tidak sesuai keinginan pelanggan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Bintang Terang Sejati Tahun 2017

No.	Bulan	Absen	Cuti	Sakit
1.	Januari'17	5 Orang	5 Orang	3 Orang
2.	Februari'17	7 Orang	3 Orang	4 Orang
3.	Maret'17	6 Orang	4 Orang	7 Orang
4.	April'17	2 Orang	2 Orang	5 Orang
5.	Mei'17	7 Orang	3 Orang	1 Orang
6.	Juni'17	10 Orang	12 Orang	5 Orang
7.	Juli'17	12 Orang	7 Orang	9 Orang
8.	Agustus'17	1 Orang	7 Orang	8 Orang
9.	September'17	13 Orang	5 Orang	5 Orang

Sumber: Absensi PT Bintang Terang Sejati 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan pada PT Bintang Terang Sejati. Pada bulan Juli 2017, tingkat absensi karyawan

sangat tinggi karena sebanyak 12 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, 7 orang karyawan cuti dan 9 orang karyawan sakit. Tinggi rendahnya tingkat absensi ini bisa disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Permasalahan lingkungan kerja pada PT Bintang Terang Sejati adalah udara di ruang produksi banyak serbuk yang beterbangan sehingga karyawan yang bekerja di dalam ataupun karyawan lain yang ingin masuk ke ruang tersebut harus memakai masker, masih kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan divisi sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif tersebut bisa berdampak terhadap ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Karena lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat membuat karyawan menjadi kurang betah dalam bekerja.

Permasalahan ketidakpuasan kerja pada PT Bintang Terang Sejati dapat dilihat dari tingginya karyawan yang keluar masuk, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik sehingga mengakibatkan karyawan menjadi jenuh dalam bekerja. Pembagian tugas yang tidak merata sehingga memicu ketidaksenangan karyawan yang menyebabkan kinerja menurun.

Melalui berbagai permasalahan di atas, telah mengakibatkan hasil kerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan atau target yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan PT Bintang Terang Sejati Tahun 2017

No.	Bulan	Target (Unit)	Pencapaian (Unit)
1.	Januari'17	15.800	15.742
2.	Februari'17	16.000	15.345
3.	Maret'17	17.000	17.777
4.	April'17	18.000	14.684
5.	Mei'17	18.000	14.699
6.	Juni'17	15.000	14.694
7.	Juli'17	16.000	15.230
8.	Agustus'17	17.000	17.500
9.	September'17	19.000	18.525

Sumber: Target dan Penjualan PT Bintang Terang Sejati 2017

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Bintang Terang Sejati belum sesuai dengan harapan. Hal itu terlihat bahwa dalam kurun waktu dari bulan Januari 2017 sampai September 2017, kinerja karyawan masih terlihat belum konsisten atau stabil dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target tertinggi atau yang melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan terjadi pada bulan Maret 2017 dimana target yang ditetapkan 17.000 dan pencapaiannya 17.777 dan pada bulan Agustus dimana target yang ditetapkan 17.000 dan pencapaiannya 17.500 sedangkan pencapaian target terendah terjadi pada bulan April 2017 dimana target yang ditetapkan 18.000 dan pencapaiannya hanya 14.684 dan target yang tidak terpenuhi sebanyak 3.316. Apabila hal ini dibiarkan secara terus-menerus, akan berdampak bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan di PT Bintang Terang Sejati. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Disiplin Kerja,**

Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut di atas sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Minimnya disiplin kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari karyawan tidak masuk kerja tanpa ada pemberitahuan.
2. Masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, seperti adanya karyawan yang merokok pada jam kerja.
3. Masih terdapat karyawan yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, seperti adanya karyawan yang hadir terlambat pada jam kerja yang telah ditetapkan.
4. Ada keluhan dari *customer* akibat pengantaran barang yang diorder tidak tepat waktu, dikarenakan karyawan tidak hadir sesuai jadwal kerja.
5. Tingginya karyawan yang keluar masuk dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman.
6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarenakan kurangnya kerja sama dan komunikasi antar karyawan divisi sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya dilaksanakan.
7. Ketidakpuasan karyawan tinggi dikarenakan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik sehingga mengakibatkan karyawan menjadi jenuh dalam bekerja.

8. Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena udara di ruang produksi banyak serbuk yang beterbangan sehingga karyawan yang bekerja di dalam ataupun karyawan lain yang ingin masuk ke ruang tersebut harus memakai masker.
9. Pembagian kerja yang tidak merata sehingga memicu ketidaksenangan karyawan yang menyebabkan kinerja menurun.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan supaya pembahasan penelitian ini tidak melebar kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam?

4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi semua masyarakat sebagai pedoman dalam mengambil keputusan maupun tindakan. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Sebagai salah satu bahan informasi atau bahan kajian dalam menambah wawasan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Bintang Terang Sejati

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam bagi pihak perusahaan mengenai faktor-faktor yang diidentifikasi memengaruhi kinerja karyawan beserta hubungan antar variabel-variabel dalam penelitian ini sehingga perusahaan tersebut dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam penerapan teori-teori yang telah dipelajari selama kuliah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Oleh karena itu, dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar peraturan-peraturan yang ditaati sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan (Darmawan, 2013: 41). Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65). Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2015: 87).

Disiplin kerja adalah sesuatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Tolo, Sepang, & Dotulong, 2016: 258). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap

tingkat kinerjanya (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2015: 83). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016: 1).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap para karyawan yang berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.1.2. Macam-Macam Bentuk Disiplin pada Organisasi

Terdapat tiga bentuk disiplin kerja (Afandi, 2016: 7-8), yaitu :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

Fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi diberlakukan

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya

untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah pegawai yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2015: 89) adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan

penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Faktor-faktor yang mendasari disiplin yang baik (Triyaningsih, 2014: 32-33) seperti:

1. Pengetahuan dan kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang berlaku.
2. Ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.
3. Pengertian dan kesadaran para karyawan terhadap arah dan tujuan perusahaan.
4. Kemampuan pengendalian diri dari sikap setiap karyawan.
5. Kepemimpinan yang bersifat terbuka.

6. Adanya kepercayaan terhadap diri sendiri yang melihat pada diri setiap karyawan.
7. Adanya hubungan manusiawi yang harmonis dalam organisasi/perusahaan.

2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi (Afandi, 2016: 10) adalah:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/ tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Indikator yang berkaitan dengan disiplin kerja (Sutrisno, 2015: 94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dilihat dari cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Dilihat dari aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Indikator kedisiplinan (Arda, 2017: 52-53) antara lain adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Berat/ ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan

diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja

organisasi atau perusahaan (Mandagie et al., 2016: 346). Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Mamesah, Kawet, & Lengkong, 2016: 601). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya (Wijaya & Susanty, 2017: 42).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43). Lingkungan kerja adalah salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan (Novyanti, 2015: 105). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sukmawati, 2017: 106). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Afandi, 2016: 51). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pihak yang bersangkutan dalam bekerja (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017: 3).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa para ahli tersebut di atas sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik (Wijaya & Susanty, 2017: 42-43), yaitu:

1. Faktor fisik berupa:
 - a. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat memengaruhi semangat kerja seseorang.
 - b. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat memengaruhi semangat kerja seseorang.
 - c. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
 - d. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap

pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

e. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

2. Faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan (Afandi, 2016: 52), yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Afandi, 2016: 52-54).

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat memengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi di sini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan akustikal privasi berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan memengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi dan pengantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja (Afandi, 2016: 57) adalah sebagai berikut:

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - a. Lampu penerangan tempat kerja
 - b. Jendela tempat kerja
2. Dimensi warna, dengan indikator:
 - a. Tata warna
 - b. Dekorasi
3. Dimensi suara, dengan indikator:
 - a. Bunyi musik
 - b. Bunyi mesin pabrik, bengkel
4. Dimensi udara, dengan indikator:
 - a. Suhu udara
 - b. Kelembaban udara

Indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja (Fadillah et al., 2017: 4) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dan tata letak

Ukuran dan tata letak ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang yang sempit akan membuat karyawan sulit bergerak dan berimplikasi pada prestasi kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang memiliki ruang kerja yang lebih luas.

2. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

3. Sirkulasi udara

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

5. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Merupakan suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Hubungan sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan tugas (*team work*) berjalan dengan lancar.

Indikator lingkungan kerja (Rosa, 2015: 189-190), yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Kebisingan di tempat kerja

Dalam jangka panjang bunyi dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terus-menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Hamali, 2016: 203). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunnyoto, 2012: 26). Kepuasan kerja adalah masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2015: 77).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Arda, 2017: 51). Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam

keadaan menyenangkan atau tidak (Nugrahaningsih & Julaela, 2017: 65). Kepuasan kerja adalah suatu perbandingan antara persepsi dan harapan seseorang yang dalam hal ini berupa imbalan yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan dengan harapan karyawan/karyawati dari pekerjaan yang dilaksanakan (Pioh & Tawas, 2016: 840). Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Adelia & Mujiati, 2016: 3342).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut di atas sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja (Sutrisno, 2015: 80), yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja (Abidin, Pangtulan, & Maria, 2016: 2-3), yaitu:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan penghargaan mereka.

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat yang memadai.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi mengenai kepuasan kerja (Adelia & Mujiati, 2016: 3341-3342), yaitu sebagai berikut:

1. Situasi kerja, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai bekerja di tempat kerja saat ini sangat menyenangkan.
2. Pekerjaan itu sendiri, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai, karir berjalan sesuai dengan kemampuan.
3. Supervisi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pengawasan mutu kerja dari atasan sangat baik, pimpinan dalam perusahaan adalah orang yang bijaksana dan perhatian.
4. Gaji, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai gaji atau upah yang diterima saat ini sesuai dengan tingkat keterampilan dan pekerjaan.
5. Promosi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai dengan bekerja di tempat sekarang saya mempunyai masa depan dan kesempatan promosi untuk lebih maju lagi.

Kepuasan kerja mengacu pada beberapa indikator (Sulaiman, Asnawi, & Matriadi, 2014: 4) antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan pada pembayaran
2. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri
3. Kepuasan pada rekan kerja
4. Kepuasan pada kondisi fisik

5. Kepuasan pada promosi jabatan

Dimensi tentang kepuasan kerja (Marliani, 2016: 61-62) adalah:

1. *Monetary and nonmonetary reward Financial Reward and promotion opportunities*

Merupakan variabel yang secara nyata berhubungan dengan kepuasan kerja. selain itu *frines benefits* seperti waktu untuk berlibur merupakan mekanisme lain untuk memberi kompensasi berdasarkan jasa yang telah diberikan.

2. *Job characteristics*

Job characteristics yaitu karyawan yang melakukan tugasnya dengan memiliki sifat-sifat dalam *skill variety, job significances, autonomy* dan *feedback* akan menggunakan pengalaman mereka untuk mencapai kepuasan kerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak menghadapi hal tersebut.

3. *Work-environment characteristics*

Lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja yang meliputi *office surroundings and atmosphere*.

4. *Personal characteristics*

Para peneliti mempelajari beberapa atribut karakter seseorang seperti *sex, age, race* dan *education* berhubungan dengan kepuasan kerja.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012: 95). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sahlan et al., 2015: 54). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Arda, 2017: 54).

Kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*) (Mamesah et al., 2016: 602). Kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Fathoni, 2016: 92). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Yani, 2012: 117).

Jadi, berdasarkan pendapat beberapa para ahli tersebut di atas sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama (Wijaya & Susanty, 2017: 43), yaitu:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.

3. Dukungan organisasi

Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi dan manajemen.

Menurut model *partner lawyer*, kinerja pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Moeheriono, 2012: 96), yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Kebutuhan
5. Persepsi terhadap tugas
6. Imbalan internal
7. Eksternal
8. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

2.1.4.3. Jenis-Jenis Kinerja

Dalam suatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan menjadi sebagai berikut (Moeheriono, 2012: 98):

1. Kinerja operasional (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan seperti modal, bahan baku, teknologi.

2. Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk di dalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

3. Kinerja strategik (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

2.1.4.4. Indikator Kinerja

Indikator penilaian kinerja (Darmawan, 2013: 193) meliputi:

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* tetapi juga seberapa cepat dapat menyelesaikan kerja *extra*.

3. Kehandalan

Dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam bekerja.

4. Sikap

Dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan terhadap organisasi karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Indikator kinerja karyawan (Fadillah et al., 2017: 4) adalah:

1. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Indikator kinerja karyawan (Arda, 2017: 54), yaitu:

1. Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai acuan dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan

memberikan penguatan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Jadi, penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Menurut (Khasifah, 2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linear berganda, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,331 dengan tingkat signifikansi 0,023, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,302 dengan tingkat signifikansi 0,002 tersebut sama dengan 0,05.
2. Menurut (Runtunuwu et al., 2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi berganda, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,844 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut sama dengan 0,005, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil pengujian hipotesis

menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,452 dengan nilai signifikansi 0,000 tersebut sama dengan 0,005.

3. Menurut (Widya & Rustiana, 2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,507 dengan nilai signifikansi 0,017, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,031 dengan nilai signifikansi 0,004 sama dengan 0,005, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2,691 dengan nilai signifikansi 0,011.
4. Menurut (Ismiyanto & Riyadi, 2014) dengan judul “Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Central Artha-Tegal”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi berganda, bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,440 dengan nilai signifikansi 0,018, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis

menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,764 dengan nilai signifikansi 0,000 sama dengan 0,005.

5. Menurut (Fathoni, 2016) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi berganda, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,425 dengan nilai signifikansi 0,025.
6. Menurut (Rismawati, 2016) dengan judul “*The Effect of Working Environment, Compensation and Working Ethos towards Employee Performance on Mariso District’s Office in Makassar*”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,973 dengan nilai signifikansi 0,053.
7. Menurut (Kasim, Rantetampang, & Lumbantobing, 2016) dengan judul “*Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015*”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 0,087 dengan nilai signifikansi 0,031.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Khasifah, 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana)	Regresi Linear Berganda	1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Beban kerja memiliki hubungan positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Runtunuwu et al., 2015)	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Analisis Regresi Berganda	1) Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2) Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3.	(Widya & Rustiana, 2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus	Analisis Regresi Linear Berganda	1) Lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus. 2) Lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja

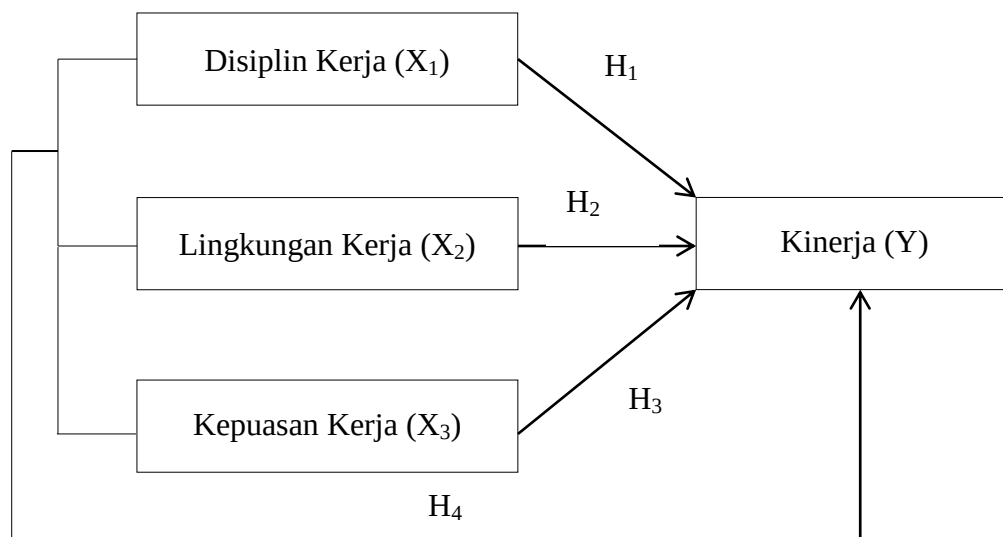
Lanjutan **Tabel 2.1**

				dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejobo Kudus.
4.	(Ismiyanto & Riyadi, 2014)	Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Central Artha-Tegal	Analisis Regresi Berganda	Perilaku pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Fathoni, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan	Analisis Regresi Berganda	1) Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Rismawati, 2016)	<i>The Effect of Working Environment, Compensation and Working Ethos towards Employee Performance on Mariso District's Office in Makassar</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	(Kasim et al., 2016)	<i>Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: (Khasifah, 2016), (Runtunuwu et al., 2015), (Widya & Rustiana, 2014), (Ismiyanto & Riyadi, 2014), (Fathoni, 2016), (Rismawati, 2016), (Kasim et al., 2016)

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara dari suatu penilaian yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian disini adalah:

1. H_1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
2. H_2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
3. H_3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.
4. H_4 : Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian akan berguna bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian. Desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Pada umumnya, desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/ materi tentang metode penelitian, dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya (Sanusi, 2014: 13).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi, ilmiah yang berasal dari subjek atau objek responden karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam, yang diukur adalah tingkat kinerja karyawan melalui variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Sanusi, 2014: 13). Metode kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode

ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2014: 7).

3.2. Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) yang diuraikan sebagai berikut:

3.2.1. Variabel Independen

Variabel bebas atau variabel independen adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2014: 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (variabel bebas) adalah disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel independen, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Yang dapat dijadikan indikator dalam variabel disiplin kerja (X_1) menurut (Sutrisno, 2015: 94) adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dilihat dari cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Dilihat dari aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pihak yang bersangkutan dalam bekerja.

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja (X_2) menurut (Fadillah et al., 2017: 4) adalah sebagai berikut:

a. Ukuran dan tata letak

Ukuran dan tata letak ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang yang sempit akan membuat karyawan sulit bergerak dan berimplikasi pada prestasi kerja yang lebih baik dibanding karyawan yang memiliki ruang kerja yang lebih luas.

b. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

c. Sirkulasi udara

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dengan cukupnya oksigen di tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

e. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Merupakan suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan pimpinan serta pimpinan dan bawahan selalu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

f. Hubungan sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan dalam membina hubungan sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga dalam menyelesaikan tugas (*team work*) berjalan dengan lancar.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (X_3) menurut (Adelia & Mujiati, 2016: 3341-3342) adalah sebagai berikut:

- a. Situasi kerja, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai bekerja di tempat kerja saat ini sangat menyenangkan.
- b. Pekerjaan itu sendiri, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai, karir berjalan sesuai dengan kemampuan.
- c. Supervisi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai pengawasan mutu kerja dari atasan sangat baik, pimpinan dalam perusahaan adalah orang yang bijaksana dan perhatian.
- d. Gaji, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai gaji atau upah yang diterima saat ini sesuai dengan tingkat keterampilan dan pekerjaan.

- e. Promosi, indikator ini diukur dari persepsi responden mengenai dengan bekerja di tempat sekarang saya mempunyai masa depan dan kesempatan promosi untuk lebih maju lagi.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (variabel bebas) (Sugiyono, 2014: 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Indikator penilaian kinerja (Y) menurut (Darmawan, 2013: 193) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

- b. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari *output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* tetapi juga seberapa cepat dapat menyelesaikan kerja *extra*.

- c. Kehandalan

Dapat dilihat dari bagaimana seorang karyawan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan dalam bekerja.

d. Sikap

Dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang karyawan terhadap organisasi karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pihak yang bersangkutan dalam bekerja.	1. Ukuran dan tata letak 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Keamanan di tempat kerja 5. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan 6. Hubungan sesama rekan kerja	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X_3)	Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya.	1. Situasi kerja 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Supervisi 4. Gaji 5. Promosi	Skala Likert

Lanjutan **Tabel 3.1**

Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kehandalan 4. Sikap	Skala Likert
-------------	--	--	--------------

Sumber: (Sutrisno, 2015), (Fadillah et al., 2017), (Adelia & Mujiati, 2016), dan (Darmawan, 2013)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bintang Terang Sejati di Kota Batam dengan jumlah karyawan sebanyak 105 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2014: 81).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014: 85). Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini tentunya adalah 105 karyawan pada PT Bintang Terang Sejati.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumbernya datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Bila dilihat dari segi teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara (*interview*), kuesioner (angket), observasi (pengamatan) dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2014: 137).

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yaitu melalui rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan setiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Respon pernyataan ini diberikan skor yang mengacu pada skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014: 93). Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Bobot/ Penilaian
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2014: 94)

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan antara lain:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2014: 104). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada respondennya, yaitu karyawan pada PT Bintang Terang Sejati.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014: 104). Peneliti menggunakan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder. Studi pustaka dalam penelitian ini diperoleh dari buku literatur tentang manajemen sumber daya manusia, jurnal dan lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

3.5. Metode Analisis Data

Setelah pengumpulan data mentah yang dikumpulkan dari lapangan, maka tahap selanjutnya adalah tahap analisis data. Metode Analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.5.1. Analisis Deskriptif

Metode Analisis Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014: 147).

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kriteria dalam analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor/ Skala Kategori	Nilai Tafsir
1,00 - 1,79	Sangat tidak baik/ Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik/ Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/ Sedang
3,40 – 4,19	Baik/ Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik/ Sangat tinggi

Sumber: (Muhidin & Abdurahman, 2007: 146)

3.5.2. Uji Kualitas Data

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pernyataan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas adalah kecermatan suatu item atau instrumen data dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2012: 110). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 52).

Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien kolerasi pada taraf 0.05.

Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat *valid* jika memiliki kolerasi signifikan terhadap skor total item.

Untuk pengujian instrumen pengumpulan data berupa uji validitas dengan menggunakan Korelasi *Bivariate Pearson* atau *Pearson Product Moment*. Analisis ini dilakukan untuk mengorelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya (Wibowo, 2012: 36).

Besaran nilai koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

x = skor item

y = skor total dari y

n= jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak menurut (Wibowo, 2012: 37), jika:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkolerasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Wibowo, 2012: 52).

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Data dikatakan reliabel apabila $r_{alpha} > r_{tabel}$ dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ $df = (n-2)$. Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varian butir

σ^2 = jumlah varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak menurut (Wibowo, 2012: 53) jika:

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel.
2. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.4 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

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013: 160). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan:

1. Analisis grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *plotting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013: 160).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan analisis grafik menurut (Ghozali, 2013: 163) adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal yaitu mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi

normal yaitu tidak mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu, dianjurkan samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik (Ghozali, 2013: 163).

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : Data residual berdistribusi normal, apabila *sig 2-tailed* $> \alpha = 0,05$

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal, apabila *sig 2-tailed* $< 0,05$

3.5.3.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013: 105).

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor*

(VIF). Adapun pemilihan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolonieritas dalam model regresi serta pengujian dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Menurut (Ghozali, 2013: 106) dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 139).

Untuk menganalisis heteroskedastisitas digunakan uji glejser dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $>$ nilai

alphanya (0,05), maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012: 158).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyatno, 2012: 127). Untuk menguji apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Priyatno, 2012: 136)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Disiplin kerja

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Kepuasan kerja

3.5.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y yang diterangkan oleh X. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat) (Wibowo, 2012: 135).

Rumus untuk mencari koefisien determinasi (R^2) secara umum adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1) + (ryx_2) - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.4 Determinasi (R^2)

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Regresi Parsial (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika t hitung > t tabel atau prob-sig < $\alpha = 5\%$ berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 68)

Formula untuk regresi parsial sebagai berikut:

$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$	Rumus 3.5 Uji-t
--	------------------------

Sumber: (Priyatno, 2010: 68)

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel independen ke i .

S_{b_i} = Standar *error* koefisien regresi variabel independen ke i .

Menurut (Priyatno, 2010: 68) langkah-langkah untuk uji-t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 - a. H_0 : X tidak berpengaruh terhadap Y
 - b. H_a : X berpengaruh terhadap Y
2. Menentukan tingkat signifikan (sig 0,05 atau $\alpha = 5\%$)
3. Menentukan t hitung
4. Menentukan t tabel
5. Kriteria pengujian
 - a. H_0 diterima bila $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
 - b. H_0 ditolak bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

3.5.5.2. Uji Regresi Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai F hitung dari masing-masing koefisien

regresi kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $prob-sig < \alpha = 5\%$ berarti bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap dependen (Priyatno, 2010: 67).

Formula untuk regresi simultan sebagai berikut:

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

Rumus 3.6 Uji-F

Sumber: (Priyatno, 2010: 67)

Keterangan:

R^2 = Korelasi determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Menurut (Priyatno, 2010: 67) langkah-langkah untuk uji-F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis
 - a. H_0 : X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y
 - b. H_a : X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y
2. Menentukan tingkat signifikan (sig 0,05 atau $\alpha = 5\%$)
3. Menentukan F hitung
4. Menentukan F tabel
5. Kriteria pengujian
 - e. H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
 - f. H_0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$
6. Membandingkan F hitung dengan F tabel

