

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GOLDEN BATAM RAYA**

SKRIPSI



**Oleh:
Nelvy
140610018**

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GOLDEN BATAM RAYA**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Nelvy
140610018**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademis (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 27 Januari 2018

Yang membuat pernyataan,

Nelvy

140610018

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GOLDEN BATAM RAYA**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Nelvy
140610018**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini
Batam, 27 Januari 2018**

**Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dalam usaha untuk mencapai tujuan dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas atau pekerjaan tersebut untuk setiap tenaga kerja. Pekerjaan itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam hal ini, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik dan disesuaikan atau direncanakan dengan baik tentunya akan dapat membantu terciptanya keberhasilan bagi perusahaan, sebab melalui adanya beberapa faktor tersebut diharapkan dapat menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga nantinya diharapkan dapat membantu mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, populasi sebanyak 130 karyawan dan sampel penelitian yang digunakan sebanyak 130 karyawan dengan menggunakan teknik penarikan sampelnya adalah *sampling* jenuh. Data dalam penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner dan analisa data diolah dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciencess*) versi 21. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan uji pengaruh menggunakan regresi linear berganda uji f dan uji t. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki nilai positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In an effort to achieve the purpose implemented through the implementation of various tasks or jobs for each workforce. The work must be done effectively and efficiently to help the company achieve its goals. In this case, the work environment and adequate work discipline can provide a better performance boost and adjusted or planned properly will certainly be able to help create success for the company, because through the existence of several factors are expected to create high levels of employee performance so that later expected can help realize the success of a company. This study aims to determine how much influence the work environment and good work discipline on employee performance at PT Golden Batam Raya. This research is quantitative research, population as many as 130 employees and research sample used as many as 130 employees by using sampling technique is saturated sampling. Data in this research use survey method through questioner and data analysis processed by using SPSS (Statistical Package for Social Sciencess) version 21. Test data quality by using data validity test and data reliability test. The classical assumption test consists of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. While the influence test using multiple linear regression f test and t test. From the results of this study found work environment variables (X1) and work discipline (X2) have positive value and significant influence on employee performance (Y).

Keyword: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan 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. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, sekaligus pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pd., M.Si.
3. Ketua Program Studi Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Bapak Asim selaku operasional manager PT Golden Batam Raya.
6. Kedua orangtua penulis yang selalu memberikan nasihat dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabat yang telah memberikan banyak dukungan, semangat, dan motivasi selama penulis mengerjakan skripsi.

8. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

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

Batam, 27 Januari 2018

Nelvy

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR RUMUS	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Lingkungan Kerja	10
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja	11
2.1.2.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	12
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.3. Disiplin Kerja	19
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.3.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	21
2.1.3.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja	21
2.1.3.4. Proses Tindakan Disipliner	24
2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja	25
2.1.4. Kinerja Karyawan	27
2.1.4.1. Pengertian Kinerja	27
2.1.4.2. Pengertian Kinerja Karyawan	29
2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	31
2.1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja	32
2.1.4.5. Pengertian Manajemen Kinerja	34
2.1.4.6. Tujuan Manajemen Kinerja	37
2.1.4.7. Indikator Kinerja Karyawan	38
2.2. Penelitian Terdahulu	38

2.3.	Kerangka Pemikiran	41
2.4.	Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian	43
3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.2.1.	Variabel Independen	46
3.2.2.	Variabel Dependen	47
3.3.	Populasi dan Sampel	49
3.3.1.	Populasi	49
3.3.2.	Sampel	49
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	50
3.4.1.	Alat Pengumpulan Data	51
3.5.	Metode Analisis Data	52
3.5.1.	Analisis Deskriptif	52
3.5.2.	Uji Kualitas Data	52
3.5.2.1.	Uji Validitas Data	52
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas	54
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	56
3.5.3.1.	Uji Normalitas	56
3.5.3.2.	Uji Multikolinieritas	57
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	58
3.5.4.	Uji Pengaruh	58
3.5.4.1.	Uji Regresi Linear Berganda	58
3.6.	Uji Hipotesis	59
3.6.1.	Uji T (Regresi Parsial)	60
3.6.2.	Uji F (Regresi Simultan)	61
3.6.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
3.7.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	62
3.7.1.	Lokasi Penelitian	62
3.7.2.	Jadwal Penelitian	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian	64
4.1.1.	Profil Responden	64
4.1.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
4.1.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Umur	65
4.1.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
4.1.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Jabatan	69
4.1.1.5.	Profil Responden Berdasarkan Bagian/Departemen	72
4.1.2.	Hasil Analisis Deskriptif	73
4.1.2.1.	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X1)	73
4.1.2.2.	Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X2)	75
4.1.2.3.	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	75

4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data	76
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas	76
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas	78
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik	80
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas	80
4.1.4.2.	Hasil Uji Multikolinieritas	83
4.1.4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	84
4.1.4.4.	Analisis Regresi Linear Berganda	86
4.1.5.	Uji Pengaruh	87
4.1.5.1	Uji F	87
4.1.5.2	Uji t	88
4.1.5.3	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	89
4.2.	Pembahasan	90
4.2.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
4.2.2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
4.2.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	92

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Simpulan	94
5.2.	Saran	95

DAFTAR PUSTAKA 96

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan	5
Tabel 3.1 Operasional Penelitian	48
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	51
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	54
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	55
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	63
Tabel 4.1 Persentase Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Persentase Profil Responden Berdasarkan Umur	66
Tabel 4.3 Persentase Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	68
Tabel 4.4 Persentase Profil Responden Berdasarkan Jabatan	69
Tabel 4.5 Persentase Profil Responden Berdasarkan Bagian/Departemen	72
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Disiplin kerja	75
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	80
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	83
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	84
Tabel 4.15 Hasil Uji Gleyser	86
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	86
Tabel 4.17 Hasil Uji F	88
Tabel 4.18 Hasil Uji t	89
Tabel 4.19 Hasil Uji R <i>Square</i>	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Diagram Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Gambar 4.2 Diagram Profil Responden Berdasarkan Umur	67
Gambar 4.3 Diagram Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	69
Gambar 4.4 Diagram Profil Responden Berdasarkan Jabatan	71
Gambar 4.5 Diagram Profil Responden Berdasarkan Bagian/Departemen	73
Gambar 4.6 Diagram <i>Histogram</i>	81
Gambar 4.7 Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	82
Gambar 4.8 <i>Histogram Scatterplot</i>	82
Gambar 4.9 Diagram <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas	85

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Koefisien Korelasi	53
Rumus 3.2 Koefisien Reliabilitas <i>Alfa Cronbach</i>	54
Rumus 3.3 Uji Normalitas	56
Rumus 3.4 Uji Multikolinieritas <i>Variance Inflating Factor</i>	58
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda	59
Rumus 3.6 Uji t	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Kuesioner
- Lampiran 3 Mapping Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Uji SPSS 21
- Lampiran 5 Tabel F
- Lampiran 6 Tabel t
- Lampiran 7 Tabel r

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Rahmawanti, Pima, Swasto, & Prasetya, 2013).

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Dari keberhasilan itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas menjalankan semua sistem yang ada di perusahaan. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila

persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nela, Swasto, & Prasetya, 2013). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan sangat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan jadwal. Dalam ruang lingkup manajemen perusahaan, merupakan hal yang tidak menutupi kemungkinan adanya kendala yang ditemui baik itu yang berhubungan dengan sarana dan prasarana, masalah-masalah ketenagakerjaan dan lain sebagainya. Peran aktif manajemen, baik itu sistem manajemen ataupun pengelolaan manajemen yang baik menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Masalah-masalah dalam ruang lingkup perusahaan setiap dapat dijumpai dan harus segera diatasi sebaik mungkin untuk mengurangi resiko kerugian baik yang bersifat *financial* maupun *non financial* yang akan ditanggung perusahaan.

Menurut (Moekijat, 2010: 138) ada hubungan yang sangat erat antara moril/semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apabila karyawan-karyawan merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Sedangkan disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu

awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki (Hamali, Yusuf, 2016: 214-215).

Jika karyawan mempunyai lingkungan yang nyaman dan mempunyai disiplin yang tinggi maka peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat jelas dari yang dikerjakan. Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang didalam organisasi, yang dijabarkan penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja (Situmorang, Helmi, 2009: 163). Usaha untuk mencapai tujuan dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas atau pekerjaan tersebut berbeda-beda untuk setiap tenaga kerja. Pekerjaan itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Cara sistematis untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang isi pekerjaan dan kebutuhan tenaga manusia, dan konteks di mana pekerjaan dilaksanakan atau sistem formal untuk mengumpulkan data tentang apa yang dikerjakan orang dalam pekerjaannya. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Dalam hal ini, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik dan disesuaikan atau direncanakan dengan baik tentunya akan dapat membantu terciptanya keberhasilan bagi perusahaan, sebab melalui adanya beberapa faktor tersebut diharapkan dapat menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga nantinya diharapkan dapat membantu mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Namun, tercapai tidaknya suatu tujuan perusahaan tidak semata-mata karena perusahaan telah memiliki karyawan dengan kemampuan yang baik dan tinggi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh hal-hal yang mendorong timbulnya motivasi karyawan tersebut untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang mempunyai semangat melakukan pekerjaan dan peningkatan perbaikan pekerjaan baik berupa perbaikan yang berkaitan dengan diri sendiri, seperti perbaikan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi dan perbaikan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti perbaikan manajemen dan metode kerja yang baik, sarana dan prasarana, ketepatan waktu, dan sistem yang digunakan perusahaan. Oleh karena itu berbagai upaya dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

Dari data yang diperoleh penulis dalam proses penelitian pada PT Golden Batam Raya didirikan pada tanggal 6 Oktober 2004 sebagai perusahaan yang bergerak dibidang peralatan listrik dan kabel yang berada di Komplek Citra Buana Park, Blok L No.01 Kampung Seraya, Kota Batam, Kepulauan Riau. Untuk memperluas jaringan pemasaran dan penjualannya unutupuk memenuhi kebutuhan industry manufaktur dan kelautan yang memiliki pertumbuhan yang stabil di zona

perdagangan bebas di kota Batam. Meski usianya relative muda, PT Golden Batam Raya telah menjadi salah satu pemasok terbesar dalam bisnis tersebut, di Kota Batam khususnya dan Provinsi Kepulauan Riau pada umumnya. Saat ini PT Golden Batam Raya memiliki 130 karyawan.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Golden Batam Raya berdasarkan Bagian Departemen tahun 2017

No	Bagian Departemen	Jumlah Karyawan
1.	<i>Accounting</i>	11
2.	<i>Auditor</i>	12
3.	<i>Administration</i>	28
4.	<i>Driver</i>	7
5.	<i>Designer</i>	5
6.	<i>Logistic</i>	19
7.	<i>Marketing</i>	30
8.	<i>Purchasing</i>	10
9.	<i>Taxation</i>	3
10.	<i>Techinician</i>	5
Grand Total		130

Sumber: PT. Golden Batam Raya (Juli, 2017)

Berdasarkan dari penjelasan dalam latar belakang masalah tersebut, penulis melakukan penelitian guna menyusun skripsi ini dengan mengangkat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Batam Raya".

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka terdapat beberapa masalah penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja tidak ada ruangan tersendiri untuk masing-masing bagian pekerjaan, sehingga membuat karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja.
2. Kurang disiplinnya karyawan masih sering ditemui berdasarkan keterlambatan datang kerja.
3. Kurang efektivitas kerja karyawan masih sering ditemui berdasarkan sistem cara kerja masing-masing.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penyusunan penelitian ini, terdapat masalah-masalah yang dijumpain tersebut, karena keterbatasan pengetahuan, waktu, dan biaya maka penulis perlu membatasi masalah penelitian yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka terdapat pokok masalah yang dihadapi oleh penulis dalam penelitian ini sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sebuah arahan yang menjadi pedoman pada setiap penelitian untuk menemukan jawaban atas permasalahan penelitian yang dirumuskan. Oleh karenanya tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan *referensi* bagi peneliti selanjutnya, terutama yang mengkaji penelitian mengenai sumber daya manusia khususnya pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sebagai tambahan sumber pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan motivasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti di bidang sumber daya manusia yang khususnya pada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sari, Ratna, 2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources*) adalah suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih, atau mengorganisasikan dan melayani pegawai. Definisi lain dikemukakan oleh (Mamesah, M, C, Kawet, & Lengkong, P.K, 2016), bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan yang tersedia dalam suatu organisasi, baik swasta maupun publik. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut (Fadillah et al., 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Sedangkan menurut (Sari, Ratna, 2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan juga berbeda. Untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para karyawan dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dan memenuhi persyaratan sehingga dapat melakukan tugasnya tanpa melalui hambatan.

Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, rekan kerja yang kooperatif, tak ada jarak dengan atasan dengan karyawan

ataupun sesama karyawan. Suasana kinerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah dan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Menurut (Muhammad, Rahayu, Adolfina, & Lumintang, 2016) mendefinisikan 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.

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sari, Ratna, 2016) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik (*physical working environment*)

Menurut (Sari, Ratna, 2016) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi 2 kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik (*Non-physical working environment*)

Menurut (Sari, Ratna, 2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah hubungan dengan sesama karyawan dengan pimpinanya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

2.1.2.3. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sari, Ratna, 2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan (cahaya) yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di

sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dihendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

1. Lamanya kebisingan
2. Intensitas kebisingan
3. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sari, Ratna, 2016) adanya indikator lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu:

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. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Temperatur di Tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperature yang berbeda.

3. Sirkulasi udara di Tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

4. Tata warna di Tempat kerja.

Tata warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi tempat bekerja.

5. Musik di Tempat kerja.

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

6. 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. Salah satu upaya untuk

menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

7. Kebersihan di Tempat kerja.

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

8. Hubungan dengan atasan.

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

9. Hubungan dengan sesama karyawan atau 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.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011: 825). Sedangkan menurut (Arianto, Nugroho, Agung, 2013) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Menurut (Darsono & Siswandoko, 2011: 128) disiplin kerja adalah alat yang dimiliki manajemen yang digunakan untuk mengubah perilaku karyawan menjadi perilaku standar perusahaan, perilaku standar perusahaan adalah perilaku bekerja efektif, efisien, dan produktif. Di samping itu disiplin karyawan juga sebagai alat pengawasan manajemen.

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan

dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan peraturan perusahaan berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Hamali, Yusuf, 2016: 214).

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai, 2011: 825).

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari pendapat tersebut dikatakan bahwa disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi si pelanggar namun terbentuknya dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut. Dengan terbentuk rasa disiplin dalam diri setiap orang, maka hal tersebut dapat meningkatkan gairah kerja dan tujuan organisasi maupun individu akan terlaksana dengan baik.

Kekurangdisiplinan di dalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat pada umumnya.

2.1.3.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2011: 825) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut (Hamali, Yusuf, 2016: 219 - 221):

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

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

3. Ada tidaknya Aturan pasti yang dapat dijadikan Pegangan

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

4. Keberanian Pimpinan dalam mengambil Tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang

pimpinan akan membuat karyawan merasa terindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- 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 karyawan.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.4. Proses Tindakan Disipliner

Proses tindakan disipliner bersifat dinamis dan berkelanjutan. Karena tindakan-tindakan seseorang bisa mempengaruhi orang-orang lainnya dalam sebuah kelompok kerja, penerapan tindakan disipliner yang tepat bisa mendorong perilaku baik dari para anggota karyawan lainnya. Sebaliknya, tindakan disipliner yang dilaksanakan tanpa dasar dan tidak tepat bisa memberikan pengaruh yang merugikan bagi para anggota karyawan lainnya (Mondy, Wayne, 2008: 162).

Proses tindakan disipliner pada lingkungan eksternal mempengaruhi setiap bidang dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk kebijakan dan tindakan disipliner. Perubahan-perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti inovasi teknologi, bisa menyebabkan sebuah peraturan menjadi tidak cocok lagi dan bisa menuntut dibuatnya peraturan-peraturan baru.

Perubahan-perubahan dalam lingkungan internal perusahaan juga bisa mengubah proses tindakan disipliner. Melalui pengembangan organisasional, perusahaan bisa mengubah merek atau budayanya. Sebagai hasil dari perubahan ini, para supervisor lini pertama bisa menjalankan tindakan disipliner secara lebih positif. Kebijakan-kebijakan organisasi juga memiliki pengaruh terhadap proses tindakan disipliner.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Arianto, Nugroho, Agung, 2013) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dua bekerja seungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil serta sesuai kata dngan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat atau pengawasan

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan sangat penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan manusia

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, and *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Mamesah, M, C et al., 2016) kinerja merupakan 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*).

Menurut (Widyanata, 2016) kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Arti kata *performance* merupakan kata benda (*noun*) di mana salah satu arti adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). (Widyanata, 2016) mengungkapkan bahwa kinerja terjemahan dari kata *performance*, yang berarti:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.
2. Pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.
4. *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (Bernardian, John H. & Joyce E. A. Russell, 1993: 379). Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.
5. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baik baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan yang biasa disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Sedangkan Menurut (Amir, Faisal, Mohammad, 2015: 5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsure kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Berbeda dengan produktivitas yang perhitungannya diperoleh melalui pengolahan data kuantitatif, kinerja diukur secara kualitatif.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan kriteria yang telah disepakati bersama selama periode tertentu. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karena itu kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja.

Suatu sistem sosial atau sistem kerjasama manusia yang disebut dengan istilah: organisasi apakah jenis organisasi *public*, *private*, sosial maupun jenis organisasi lainnya selalu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan itu dapat bersifat orientasi profit, pelayanan dan sifat orientasi lain. Untuk mencapai tujuan itu organisasi menetapkan target-target tertentu. Realisasi pencapaian target ini disebut dengan hasil kerja, prestasi kerja atau kinerja.

2.1.4.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Haryono, Tri, Fathoni, & Yugusna, 2016), berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan itu penting, maka dari itu kinerja karyawan

perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Ini berarti penilaian kinerja karyawan dilakukan secara individu, bukan kelompok, sehingga nantinya dapat lebih mudah untuk dilakukan pembinaan yang tahapan dan materinya pun akan berbeda sesuai dengan kinerjanya.

Kinerja individu, tim, atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan perbaikan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik (Hamali, Yusuf, 2016: 105).

Istilah kinerja karyawan juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seseorang karyawan. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dari suatu proses (*konversi*) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*). Umpan balik (*feed-back*) merupakan komentar dari konsumen atas output yang didistribusikan yang berguna bagi perusahaan atau perbaikan input berikutnya, sehingga proses tersebut merupakan siklus atau sistem (Hamali, Yusuf, 2016: 98).

2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari (Hamali, Yusuf, 2016: 101):

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempat bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Satu faktor dari ketiga jenis faktor tersebut yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan (Hamali, Yusuf, 2016: 102).

2.1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Nugroho & Satrio, 2016) mengemukakan sembilan manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Dari hasil kerja karyawan dapat diketahui masalah dan produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat memperbaiki prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari adanya evaluasi kinerja.

2. Standar kompensasi yang layak

Dari hasil evaluasi prestasi, manajemen dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi kinerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer, apakah pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lain sudah layak dan adil bagi karyawan.

3. Penempatan karyawan.

Pada periode tertentu karyawan akan mengalami promosi, mutasi, dan demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan ini diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak untuk seorang karyawan.

5. Jenjang karir

Dengan adanya jenjang karir yang jelas seorang karyawan dalam bekerjanya akan bertanggung jawab penuh dan akan mendapatkan motivasi yang lebih tinggi.

6. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian dan penataan sumber daya manusia di dalam organisasi, sehingga tujuan bisa tercapai.

7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir karyawan, serta komponen lain dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

8. Kesalahan desain pekerjaan

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang kurang cocok pada karyawan, untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut.

9. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bisa didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

2.1.4.5. Pengertian Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja menurut (Nugroho & Satrio, 2016) adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusia. Dalam manajemen kinerja kemampuan sumber daya manusia sebagai kontribusi individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan,

persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan sumber daya manusia dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensi agar dapat mencapai sasarannya itu. Definisi lain dikemukakan oleh (Fatimah, Dwi, Nur'aini, 2016: 17) manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang bertujuan untuk menunjang keberhasilan organisasi. Proses tersebut dilakukan melalui pengembangan performa dari beberapa aspek dimulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tindak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan tugasnya ini manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi promosi, mutasi dan evaluasi sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan. Manajemen kinerja juga dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan karir dan pengembangan pribadi sumber daya manusia.

Menurut (Hamali, Yusuf, 2016: 99), manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi,

manajer, dan pekerja untuk berhasil. Pengertian manajemen kinerja dapat dipahami lima sudut pandang, yaitu:

1. Manajemen Kinerja sebagai Proses Komunikasi

Manajemen kinerja dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasannya langsung. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas, serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

2. Manajemen Kinerja sebagai Sarana

Manajemen kinerja dikelola untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

3. Manajemen Kinerja sebagai Pendekatan Strategis

Manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis dan terpadu adalah untuk kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan contributor individu. Manajemen kinerja sebagai pendekatan strategis berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami, dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi, melakukan pekerjaan, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.

4. Manajemen Kinerja sebagai Gaya Manajemen

Dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik, baik dari manajer

kepada karyawan (*top-down*) maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer (*bottom-up*).

5. Manajemen Kinerja sebagai Dasar dan Kekuatan Pendorong

Manajemen kinerja sebagai dasar dan kekuatan pendorong maksudnya adalah berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

2.1.4.6. Tujuan Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut dicapai melalui partisipasi individu karyawan dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja karyawan. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja karyawan secara terus-menerus atau minimal mempertahankannya jika sudah mencapai standar kinerjanya.
2. Manajemen kinerja berupaya menciptakan dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan secara terus-menerus.
3. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.
4. Manajemen kinerja mengukur kinerja individu karyawan, tim kerja, dan kinerja perusahaan secara periodik.

2.1.4.7. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Lukito, Puspito, Haryono, Tri, & Warso, Mukeri, 2016), Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Menyangkut mutu pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan).
2. Kuantitas (Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi).
3. Pengetahuan (Tingkat kemampuan seseorang).
4. Ketepatan waktu (Ketaatan seseorang dalam mengikuti peraturan dan prosedur kerja).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Mangkunegara, Prabu & Waris, 2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan (Studi Kasus Di PT. Asuransi Bangun Askrida), menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mamesah, M, C et al., 2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada LPP RII Manado, menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada LPP RRI Manado.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad, Rahayu et al., 2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado, menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho & Satrio, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tamarindang, Mananeke, & Pandowo, 2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Manado, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, Ratna, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sondole, Rin, Milta, Nelwan, Syanne, & Palandeng, Debbie, 2015) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mamangkey, Tumbel, & Uhing, 2015) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

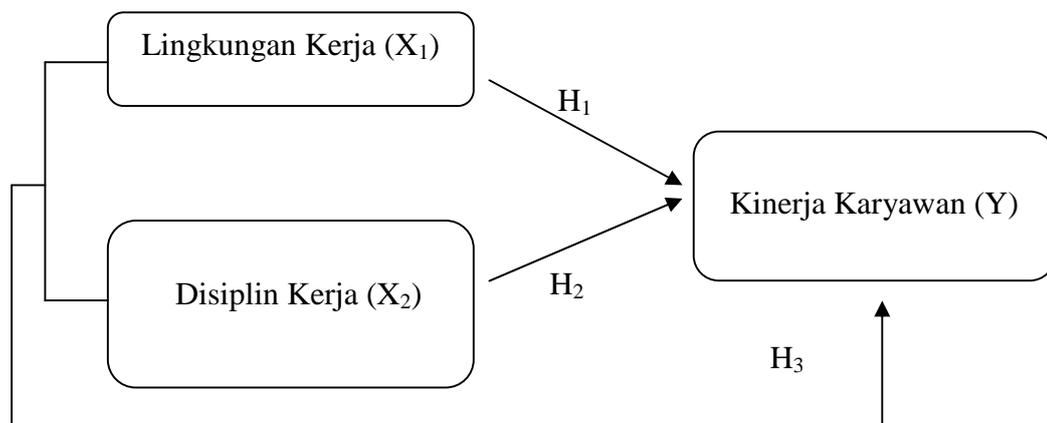
Penelitian yang dilakukan oleh (Mandolang, Ester, Kawet, & Uhing, 2017) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Tbk (Persero) Kantor Cabang Manado, menyatakan bahwa metode analisis yang digunakan adalah analisis

regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadillah et al., 2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin, menyatakan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric (Sugiyono, 2014: 64). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.
- H3: Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif yaitu metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan sajian *angket* atau daftar pertanyaan dengan menggunakan skala *likert* untuk menguji teori-teori tertentu dalam meneliti hubungan antar variabel (Sugiyono, 2014: 142). Berdasarkan tujuannya, penelitian ini dapat diklasifikasikan kedalam dua bagian yaitu deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuktikan konsep-konsep teoritis dan tidak berpengaruh secara langsung tentang pemecahan masalah. Sedangkan ditinjau dari permasalahannya, penelitian ini dapat dikategorikan kedalam penelitian statistik inferensial yang bertujuan untuk memecahkan masalah dan mengambil kesimpulan terhadap hipotesis yang telah diajukan.

Adapun desain penelitian dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Menetapkan Permasalahan Penelitian

Masalah penelitian merupakan dasar untuk melakukan suatu penelitian. Masalah terjadi karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Masalah penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Mengidentifikasi Masalah yang Terjadi dalam Penelitian

Setelah masalah penelitian ditentukan maka langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi masalah tersebut. Tujuan dari mengidentifikasi masalah adalah untuk memperjelas tujuan dan sasaran penelitian.

3. Membataskan Masalah yang Akan Diteliti

Setelah identifikasi masalah dilakukan maka ditentukan batasan masalah. Batasan masalah bertujuan untuk mengidentifikasi faktor mana saja yang termasuk dalam ruang lingkup penelitian.

4. Membuat Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pernyataan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah akan mempengaruhi pelaksanaan tahap selanjutnya dalam penelitian.

5. Menetapkan Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu indikasi mengenai apa yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

6. Menetapkan Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dilakukannya suatu penelitian.

7. Merumuskan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang harus diuji untuk mendapatkan bukti empiris dari hipotesis tersebut.

8. Menentukan Instrumen Penelitian

Setelah hipotesis dirumuskan maka ditentukan instrumen penelitian yang digunakan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.

9. Memaparkan Hasil Penelitian

Setelah data dianalisis, maka langkah selanjutnya adalah memaparkan hasil penelitian tersebut.

10. Membuat Kesimpulan

Setelah hasil penelitian dipaparkan, langkah terakhir yang dilakukan adalah membuat kesimpulan berdasarkan hasil penelitian. Kesimpulan ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang telah disusun.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 38). Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel yang ditinjau dari aspek hubungan antar variabel yang digunakan untuk meneliti, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja digunakan sebagai variabel independen.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sanusi, 2011: 50) variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Dalam penelitian ini indikator lingkungan kerja menurut (Sari, Ratna, 2016) adalah:

1. Penerangan/cahaya di Tempat kerja.
2. Temperatur di Tempat kerja.
3. Sirkulasi udara di Tempat kerja.
4. Tata warna di Tempat kerja.
5. Musik di Tempat kerja.
6. Keamanan di Tempat kerja.
7. Kebersihan di Tempat kerja.
8. Hubungan dengan atasan.
9. Hubungan dengan sesama karyawan atau rekan kerja.

Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja menurut (Arianto, Nugroho, Agung, 2013) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat atau pengawasan.
6. Sanksi hukuman.

7. Ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sanusi, 2011: 50) variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari kinerja karyawan Menurut (Lukito, Puspito et al., 2016), yaitu:

1. Kualitas (Menyangkut mutu pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan)
2. Kuantitas (Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi)
3. Pengetahuan (Tingkat kemampuan seseorang)
4. Ketepatan waktu (Ketaatan seseorang dalam mengikuti peraturan dan prosedur kerja)

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sari, Ratna, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya di Tempat kerja 2. Temperatur di Tempat kerja. 3. Sirkulasi udara di Tempat kerja 4. Tata warna di Tempat kerja 5. Musik di Tempat kerja 6. Keamanan di Tempat kerja 7. Kebersihan di Tempat kerja 8. Hubungan dengan atasan 9. Hubungan dengan sesama karyawan atau rekan kerja 	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011: 825).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat atau pengawasan 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan dan hubungan kemanusiaan 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seseorang karyawan (Hamali, Yusuf, 2016: 98).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengetahuan 4. Ketepatan waktu 	<i>Likert</i>

Sumber: (Sari, Ratna, 2016), (Rivai, 2011), (Hamali, Yusuf, 2016)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014: 80) menyatakan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Golden Batam Raya yang berjumlah 130 orang karyawan pada bulan Juli 2017.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014: 81) menyatakan bahwa bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014 : 85). Karena jumlah total populasi dalam penelitian ini tidak banyak, maka dalam hal ini

penulis melakukan penarikan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yaitu 130 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung dan melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT Golden Batam Raya yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2014: 137) merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan study pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2014: 142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2014: 145) merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

3.4.1. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian diuji dengan *SPSS 21*. Jawab dari setiap pertanyaan diberi skor dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2011: 59).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju/Selalu/Positif	5	1
2.	Setuju/Sering/Positif	4	2
3.	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral	3	3
4.	Tidak Setuju/Hampir Tidak Pernah/Negatif	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2014: 93)

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan 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 menyajikan informasi atau mendeskriptifkan dari variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja serta variable dependen yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT Golden Batam Raya.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Sanusi, 2011: 76) menyatakan bahwa instrument penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitasnya pada alat ukur dalam ilmu alam umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasilnya cepat diperoleh.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh penelitian dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2014: 267). Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi (r) adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

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

Rumus 3.1 Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor Item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Uji keberartian koefisien r dilakukan dengan uji (taraf signifikansi 5%). Rumus yang dilakukan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}} \div db = n - 2$$

Di mana:

n = Ukuran sampel

r = Koefisien Korelasi Pearson

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig 0.050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi dengan sig 0.050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1.	0,80 – 1.000	Sangat Kuat
2.	0,60 – 0,799	Kuat
3.	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
4.	0,20 – 0,399	Rendah
5.	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, Edy, 2012: 36)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Wibowo, Edy, 2012: 52) menyatakan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

$$R_i = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach}$$

Sumber: (Wibowo, Edy, 2012: 52)

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

k = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = *Mean* kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Nilai koefisien reliabel *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliable, dengan kata lain, apabila instrumen digunakan beberapa kali maka akan memberikan hasil yang sama. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang (Wibowo, Edy, 2012: 53).

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05 (SPSS 21). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. 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 diatas 0.8 dianggap baik (Wibowo, Edy, 2012: 53).

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1.	< 0,20	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Tinggi
5.	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, Edy, 2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi (Wibowo, Edy, 2012: 61). Berdasarkan uji asumsi klasik, maka terdapat tiga uji yang digunakan, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* (Wibowo, Edy, 2012: 61). Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad \text{Rumus 3.3 Uji Normalitas}$$

Sumber: (Wibowo, Edy, 2012: 61)

Keterangan:

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapan

k = Banyaknya kelas interval

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *histrogram regression residual*, grafik *probability plots*, dan *scatter plot* dengan dasar pengambilan keputusan.

1. Berdasarkan *histrogram regression residual*, disimpulkan model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng, *bell-shaped curve*.
2. Pada diagram normal P-P plot *regression standardized*, keberadaan titik-titik berada pada sekitar garis dan *scatter plot* nampak menyebar, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal (Wibowo, Edy, 2012: 67 - 69).
3. Uji normalitas dapat juga menggunakan nilai Kolmogorov – Smirnov. Nilai kolmogorov digunakan untuk menguji apakah dua sampel independen berasal dari populasi yang mempunyai distribusi sama. Kurva nilai residual tertandarisasi dikatakan normal jika nilai kolmogorov – smirnov $Z < Z$ tabel atau menggunakan nilai probability sig $> 0,05$.

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas 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 saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. (Ghozali, 2013: 106) menyebutkan pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \quad \text{Rumus 3.4 Uji Multikolinieritas Variance Inflating Factor}$$

Sumber: (Ghozali, 2013: 106)

Keterangan:

VIF = Variance Inflating Factor

R² = Koefisien determinasi

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan secara berpasangan antara variabel tak bebas dengan variabel bebas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2011: 135) regresi linear berganda harus memenuhi asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak biasa.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Yang mana kedua variabel bebas adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n$$

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, Edy, 2012: 127)

Keterangan:

Y' = Variabel kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel lingkungan kerja

X_2 = Variabel disiplin kerja

X_n = Variabel Independen ke – n

3.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2011: 144). Menurut (Wibowo, Edy, 2012: 125) pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0 .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

3.6.1. Uji t (Regresi Parsial)

Uji statistik t (parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat hipotesis sebagai berikut:

$$Df = n - 2 \quad \text{Rumus 3.6 Uji t}$$

Keterangan:

df = Derajat Kebebasan

n = Jumlah Sampel

Menurut cara melakukan uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013: 98 - 99):

1. *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 menyatakan $\beta_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

3.6.2. Uji F (Regresi Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan criteria pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013: 98):

1. *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempunyai pengaruh variabel dependen.
2. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Wibowo, Edy, 2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara 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. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel

independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen. Hasil koefisien determinasi ini dapat dilihat dari perhitungan dengan Microsoft/SPSS atau secara manual didapat dari:

$$R^2 = SS_{\text{reg}}/SS_{\text{tot.}}$$

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.2. Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian. Lokasi penelitian adalah PT Golden Batam Raya yang beralamat di Komplek Citra Buana Park, Blok L No.01 Kampung Seraya, Kota Batam, Kepulauan Riau. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Batam Raya.

3.7.3. Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Februari 2018.

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

Kegiatan	Minggu													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■										
Metode Penelitian				■	■	■	■							
Kuesioner							■	■	■					
Pengolahan Data										■	■	■		
Kesimpulan													■	■
Penyelesaian Skripsi														■

Sumber: Diolah oleh penelitian (2017)