

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GREENTECH  
GLOBALINDO**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Lie Yen  
160910225**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GREENTECH  
GLOBALINDO**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Lie Yen  
160910225**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Lie Yen  
NPM : 160910225  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Greentech Globalindo”

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

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

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

Batam, 20 Februari 2020



**Lie Yen**  
160910225

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GREENTECH  
GLOBALINDO**

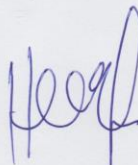
**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Lie Yen  
160910225**

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

**Batam, 20 Februari 2020**



**Hervezus, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

SDM dapat diartikan sebagai pendorong organisasi atau bisnis untuk mencapai keberadaannya dan memiliki potensi untuk menggambarkan masalah manajemen. Semua perkembangan untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan motivasi dari instansi sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas nya dengan tertib dan benar. Tujuan penelitian ini iadalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo baik secara parsial maupun simultan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Greentech Globalindo sebanyak 138 responden. Data penelitian ini diolah dengan menggunakan software SPSS versi 21. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bertujuan untuk menganalisa data-data khususnya aspek-aspek yang diteliti, dimana data informasi yang diperoleh dikumpulkan, diuraikan, dianalisa dan diuji secara statistik. Alat pengumpulan data digunakan merupakan kuesioner dan skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif meliputi analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji koefisien determinasi, uji hipotesis, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo. Bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo.

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

## **ABSTRACT**

*HR can be interpreted as driving an organization or business to achieve its existence and has the potential to describe management problems. All developments to achieve company goals require motivation from agents so workers can carry out their duties in an orderly and correct manner. The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work environment on the performance of PT Greentech Globalindo employees both partially and simultaneously. The sample used was 138 Greentech Globalindo employees. This research data was processed using SPSS software version 21. This research method uses quantitative methods with the aim of analyzing the data especially aspects studied, where information data collected is collected, explained, analyzed and statistically tested. The data collection tool used was a questionnaire and the measurement scale in this study was a Likert scale. Data analysis techniques in quantitative research include descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, multiple linear analysis test, coefficient of determination test, hypothesis test, T test, and F test. The results of the study show that work discipline, work ethic and work environment as a whole partial effect significantly on the performance of the employees of PT Greentech Globalindo. That the significance value is  $0,000 < 0.05$ , so work discipline, work ethic and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of PT Greentech Globalindo.*

**Keywords:** *Work Discipline; Work ethic; Performance; Work environment.*

## KATA PENGANTAR


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

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi Penulis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik Penulis Universitas Putera Batam.
5. Kepada Pek Juan selaku Direktur Utama, Bapak David selaku Manager, Ibu Yumi selaku HRD PT Greentech Globalindo dan seluruh staff karyawan yang telah membantu.
6. Kepada orang tua penulis Tju Djin (Alharhum) dan Poleng serta kakak dan adik yang telah memberikan doa, dorongan, dan dukungan dalam skripsi ini.
7. Kepada seluruh teman-teman saya, Ika, Juliana, Ruth, Yulia, Misa, Parlindungan dan teman-teman lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu lagi terima kasih untuk semua dukungan selama ini.

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

Batam, 20 Februari 2020

  
Lie Yen  
160910225

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah .....	8
1.4. Perumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2. Manfaat Praktis.....	10
<b>BAB II</b> .....	11
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	11
2.1. Kajian Teori .....	11
2.1.1. Disiplin Kerja .....	11
2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.1.2. Hambatan – Hambatan Kedisiplinan Kerja.....	12
2.1.1.3. Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan.....	12
2.1.1.4. Indikator–Indikator Disiplin Kerja.....	12
2.1.2. Etos Kerja.....	14
2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja .....	14
2.1.2.2. Etos Kerja Profesional .....	15
2.1.2.3. Faktor–Faktor Etos Kerja.....	15
2.1.2.4. Indikator–Indikator Etos Kerja .....	15
2.1.3. Lingkungan Kerja .....	16
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
2.1.3.2. Jenis-Jenis lingkungan kerja .....	17
2.1.3.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	26
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
2.1.4.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan .....	27
2.1.4.3. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan .....	27
2.1.4.4. Indikator – indikator Kinerja Karyawan .....	28
2.2. Penelitian Terdahulu .....	28
2.3. Kerangka Pemikiran .....	32
2.4. Hipotesis .....	33



<b>BAB III</b> .....	34
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	34
3.1. Desain Penelitian .....	34
3.2. Operasional Variabel .....	34
3.2.1. Variabel Independen.....	35
3.2.2. Variabel Dependen .....	35
3.3. Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1. Populasi .....	37
3.3.2. Sampel .....	37
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.4.1. Jenis dan Sumber Data.....	38
3.4.2. Alat Pengumpulan Data.....	39
3.5. Metode Analisis Data .....	39
3.5.1. Analisis Deskriptif .....	40
3.5.2. Uji Kualitas Data .....	41
3.5.2.1. Uji Validitas Data .....	41
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	41
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	41
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	42
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	43
3.5.4. Uji Pengaruh .....	43
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	43
3.5.5. Uji Hipotesis .....	44
3.5.5.1. Uji T.....	44
3.5.5.2. Uji F.....	45
3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	45
3.6.1. Lokasi Penelitian .....	45
3.6.2. Jadwal Penelitian .....	46
<b>BAB IV</b> .....	47
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	47
4.1. Profil Responden.....	47
4.1.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.1.2. Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.1.3. Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
4.1.4. Responden Berdasarkan Jabatan .....	49
4.1.5. Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	49
4.2. Hasil Penelitian .....	50
4.2.1. Analisis Deskriptif .....	50
4.2.1.1. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	50
4.2.1.2. Deskriptif Variabel Etos Kerja ( $X_2$ ).....	52
4.2.1.3. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	53
4.2.1.4. Deskriptif Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	55
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data .....	57
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data .....	57
4.2.2.1.1. Hasil Validitas Pendidikan ( $X_1$ ).....	57
4.2.2.1.2. Hasil Validitas Etos Kerja ( $X_2$ ).....	58

4.2.2.1.3. Hasil Validitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	58
4.2.2.1.4. Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Data .....	59
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	60
4.2.3.1. Uji Normalitas Data .....	60
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas .....	62
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh.....	65
4.2.4.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	65
4.2.4.2. Hasil Pengujian Hipotesis .....	66
4.2.4.2.1. Hasil Uji t (Parsial) .....	66
4.2.4.2.2 Uji F (Simultan) .....	68
4.2.4.2.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
4.3. Pembahasan.....	69
<b>BAB V</b> .....	72
<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	72
5.1. Simpulan .....	72
5.2. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	33
<b>Gambar 4.1.</b> Histogram of Regression Standardized Residual .....	43
<b>Gambar 4.2.</b> Normal P-Plot of Regression Standardized Residual .....	43

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2019.....	4
<b>Tabel 1.2</b> Absensi Karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2019 .....	5
<b>Tabel 1.3</b> Data Produksi PT Greentech Globalindo Tahun 2019.....	6
<b>Tabel 3.1</b> Operasional Variabel Penelitian.....	36
<b>Tabel 3.2.</b> Kriteria Analisis Deskriptif .....	42
<b>Tabel 3.3</b> Jadwal Penelitian.....	47
<b>Tabel 4.1.</b> Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
<b>Tabel 4.2.</b> Responden Berdasarkan Umur.....	49
<b>Tabel 4.3.</b> Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
<b>Tabel 4.4.</b> Responden Berdasarkan Jabatan .....	50
<b>Tabel 4.5.</b> Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
<b>Tabel 4.6.</b> Kriteria Analisis Deskriptif .....	51
<b>Tabel 4.7.</b> Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	52
<b>Tabel 4.8.</b> Variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) .....	53
<b>Tabel 4.9.</b> Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	55
<b>Tabel 4.10.</b> Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	57
<b>Tabel 4.11.</b> Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ (Disiplin Kerja).....	58
<b>Tabel 4.12.</b> Hasil Uji Validitas Variabel $X_2$ (Etos Kerja) .....	59
<b>Tabel 4.13.</b> Hasil Uji Validitas Variabel $X_3$ (Lingkungan Kerja) .....	59
<b>Tabel 4.14.</b> Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	60
<b>Tabel 4.15.</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	60
<b>Tabel 4.16.</b> Tabel Kolmogorov-Smirnov .....	62
<b>Tabel 4.17.</b> Tabel <i>Coefficients</i> Uji Multikolinearitas .....	63
<b>Tabel 4.18.</b> Tabel Coefficient Correlation Uji Multikolinearitas .....	64
<b>Tabel 4.19.</b> Tabel Uji Heteroskedastisitas .....	65
<b>Tabel 4.20.</b> Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
<b>Tabel 4.21.</b> Hasil Uji t (Parsial).....	67
<b>Tabel 4.22.</b> Hasil Uji F (Simultan) .....	69
<b>Tabel 4.23.</b> Koefisien Determinasi.....	69

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	41

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dari tahun ke tahun, pertumbuhan dan perkembangan ekonomi saat ini terus mengalami persaingan yang ketat dan intens antar perusahaan. Selain keadaan di mana terjadi peningkatan persaingan, semua organisasi / lembaga sepenuhnya menuntut peningkatan kualitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk mencapai kemajuan dalam persaingan, seseorang harus memiliki daya saing yang diperlukan untuk bersaing dengannya, yang membuat industri atau perusahaan bersaing untuk meningkatkan persaingan di pasar nasional dan internasional.

Suatu tujuan perusahaan yang memiliki posisi yang strategis serta sumber daya yang salah satu yang bermanfaat dalam suatu instansi yaitu Sumber Daya Manusia. SDM adalah suatu komponen untuk memperoleh sasaran perusahaan yaitu untuk menciptakan perusahaan mikro dan makro. Pengembangan bisnis saat ini semakin kompetitif, sehingga pengendalian suatu perusahaan di perusahaan sangat diinginkan untuk dapat memanfaatkan SDM yang teratur dan andal. Dengan adanya SDM yang baik dapat menjelaskan tujuan bisnis yang ingin dicapai dalam suatu bisnis, dengan mempunyai alat hebat / maju dengan professional tinggi.(Candana, 2018: 1)

SDM dapat diartikan sebagai pendorong organisasi atau bisnis untuk mencapai keberadaannya dan memiliki potensi untuk menggambarkan masalah

manajemen. Semua perkembangan untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan motivasi dari instansi sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan benar. Salah satu motivasinya adalah gaji yang baik, pekerjaan yang aman, fasilitas bisnis yang lengkap, suasana kerja yang menyenangkan atau nyaman, kepemimpinan dan arahan yang adil dan bijaksana, instruksi dan aturan tertulis yang jelas agar perusahaan dan karyawan dapat bekerja bersama dalam anggota (tim) untuk mencapai tujuan (Candana, 2018: 1).

Untuk menerapkan aturan organisasi atau perusahaan, seseorang membutuhkan aturan dan disiplin kerja. Menurut Fathoni (Safrina, 2017: 117) disiplin kerja adalah seseorang yang berperilaku dalam hati nurani dan keinginan untuk menerapkan semua aturan organisasi dan hukum yang berlaku seperti sikap orang yang tulus dan tulus dalam hal semua aturan dan komitmen terhadap fungsi dan perilakunya sesuai dengan peraturan sebuah organisasi di atas kertas hitam dan putih secara tertulis atau tidak secara tertulis. Dalam hal ini, itu perlu karena memiliki pengaruh besar pada pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja.

Menurut Simamora (Candana, 2018: 2) disiplin adalah prosedur yang memperbaiki atau memberikan sanksi ketenaga kerja bagi yang melanggar aturan ini. Atas dasar pendapat ini, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah perintah wajib dihormati serta dikoreksi pada perilaku tenaga kerja yang memiliki keinginan untuk mematuhi semua aturan yang disepakati oleh organisasi.

Dalam etos kerja sangat berdampak peningkatan prestasi karyawan pada perusahaan tersebut. Persaingan saat ini tidak hanya tentang keahlian atau kemampuan untuk bekerja, tetapi juga dalam hal tanggung jawab, kejujuran dan

kerja keras. Suatu sikap, kebiasaan, ciri-ciri dalam bekerja dikenal dengan etos kerja. Penerapan etos kerja dapat melalui etika kerja, yang dapat dinilai baik atau buruknya sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan (Ritonga, 2019 : 15). Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018: 566).

Suatu area kerja yang baik atau buruk dapat berakibat pada kinerja karyawan diorganisasi secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Simamora dalam (Candana, 2018: 2) Lingkungan kerja merupakan kondisi yang menempatkan tenaga kerja yang mempunyai semangat dan energi untuk bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan. Menurut Nitisemito dalam (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 175) lingkungan kerja adalah seluruh keadaan di sekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukannya.

Saat melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi, ada satu hal penting, yaitu kinerja kerja. Keberhasilan pada suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yang berkaitan dalam suatu perusahaan baik itu secara keseluruhan maupun kelompok pada organisasi tersebut. Menurut Hasibuan dalam (Anam & Rahardja, 2017: 2) menjabarkan kinerja adalah seseorang yang telah mencapai hasil kerja berdasarkan dari pengalaman kerja, kecakapan, maupun waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya dari suatu organisasi. Berbagai pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pekerjaan dilakukan masing-masing karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam



memperoleh sasaran instansi yang memberikan keterlibatan dalam organisasi atau bisnis dengan hasil timbal balik yang diinginkan. Jika perusahaan menampilkan kinerja optimal karyawannya, sumber daya manusianya juga berkualitas tinggi.

PT Greentech Globalindo berdiri sejak tahun 2010, yang berada di Muka kuning kawasan Panbil, Factory B2 Lot 4 Industrial Estate – Batam - Indonesia 29433. PT Greentech Globalindo adalah perusahaan manufaktur yang jenis usaha industri serta melaksanakan kegiatan di bidang daur ulang plastik. Perusahaan ini mengelola dari material atau bahan mentah atau *reject* menjadi bahan setengah jadi atau dari bahan material film *reject* diolah menjadi bahan setengah jadi yang berupa biji plastik. Perusahaan ini berkerja sama dengan perusahaan lain yang berada dikawasan Batamindo yaitu perusahaan yang mengelola dari bahan setengah jadi yang berupa biji plastik menjadi kantong plastik daur ulang. Berikut ini adalah Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan dari jabatan *cleaning service*, operator dan *staff office*.

**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2019

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Januari	140
Februari	142
Maret	145
April	147
Mei	144
Juni	142
Juli	139
Agustus	138

**Sumber :** PT Greentech Globalindo (2019)

Dari hasil saya peroleh melalui wawancara langsung dengan HRD dan beberapa supervisor dan operator, terdapat fenomena yang timbul karena berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Greentech Globalindo, salah satunya

adalah disiplin kerja. Dapat lihat dari tabel 1.2 dihalaman selanjutnya ini, terlihat banyak karyawan masih memiliki disiplin kerja yang rendah, salah satunya adalah telat datang. Bagaimana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik apabila karyawan tersebut telat datang pada saat jam kerja sudah mulai atau masuk. Selain itu, memainkan handphone, merokok dan makan pada saat kerja, dapat menyebabkan terjadi penurunan output yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan target yang ditentukan, maka menjadi faktor yang membuat perusahaan mengalami kerugian.

**Tabel 1.2** Absensi Karyawan PT Greentech Globalindo Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			
		Telat	Persentase	Sakit	Persentase
Januari	140	19	13.57%	33	23.57%
Februari	142	21	14.79%	29	20.42%
Maret	145	26	17.93%	22	15.17%
April	147	29	19.73%	26	17.69%
Mei	144	37	25.69%	31	21.53%
Juni	142	31	21.83%	35	24.65%
Juli	139	42	30.22%	30	21.58%
Agustus	138	43	31.16%	27	19.57%

Sumber : PT Greentech Globalindo (2019)

Fenomena kedua dari hasil survei dengan HRD adalah etos kerja, salah satunya yaitu tanggung jawab, merupakan kesadaran dalam melakukan kewajibannya dengan sifat kepedulian terhadap kerjaan yang telah diberikan dari atasannya. Kurangnya tanggung jawab dan kepedulian terhadap kerjaan merupakan salah satu yang memiliki etos kerja yang rendah dan dapat menyebabkan penyelesaian kerjaan tersebut tidak jelas. Selain itu, adanya kurang kerja sama antar kelompok dapat mempengaruhi komunikasi dan output yang

dihasilkan dapat membuat kerugian bagi perusahaan dan kurangnya kejujuran dapat mempengaruhi kepercayaan seorang atasan terhadap karyawan tersebut.

Fenomena ketiga yaitu lingkungan kerja menurut hasil pengamatan peneliti selama melakukan survei dengan HRD bahwa setiap departemen memiliki bagian-bagian tersendiri, masih terdapat beberapa permasalahan yaitu temperature pada ruang produksi masih terdapat beberapa ruangan yang kurang sejuk, bahkan terasa panas, juga terdapat mesin produksi yang terdengar bising sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi dalam ruangan tersebut, tidak semua ruangan menggunakan sirkulasi udara dan cahaya dalam ruangan cukup gelap dapat mengganggu penglihatan dan kesalahan pada output yang telah ditargetkan.

**Tabel 1.3** Data Produksi PT Greentech Globalindo Tahun 2019  
Dalam Satuan Kilogram (kg)

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase
Januari	95.000	42.750	(-) 52.250	45%
Februari	95.000	58.500	(-) 36.500	62%
Maret	95.000	91.350	(-) 3.650	96%
April	95.000	68.175	(-) 26.825	72%
Mei	95.000	93.100	(-)1.900	98%
Juni	95.000	72.125	(-) 22.875	76%
Juli	95.000	95.450	(+) 450	100%
Agustus	95.000	97.375	(+) 2.625	102%

**Sumber :** PT Greentech Globalindo (2019)

Fenomena yang dapat mempengaruhi kinerja kerja menurut hasil survei peneliti dengan bagian HRD PT Greentech Globalindo, dalam sebulan terakhir ini, penurunan berdampak negatif pada perusahaan. Dapat dilihat pada tabel 1.3 permasalahan yang dapat menurunkan hasil kinerja karyawan yaitu masih keterdapatan karyawan yang tidak memenuhi standar kerja yang telah ditentukan

perusahaan sehingga dapat menyebabkan *defect* atau *reject* dari hasil produksi tersebut, ketidak capaian target yang telah ditentukan dalam melakukan tugasnya, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya maka dapat mengganggu kerjaan yang lain dan kurangnya tanggung jawab karyawan memakai peralatan kantor yang disediakan dengan baik yang menyebabkan adanya kerusakan pada peralatan tersebut. Apabila karyawan PT Greentech Globalindo masih dalam tahap penurunan prestasi kerja maka dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan di PT Greentech Globalindo. Untuk terciptanya kinerja karyawan yang maksimal tidak hanya dengan menentukan disiplin kerja dan etos kerja tetapi juga lingkungan kerja.

Berdasarkan konteks di atas, peneliti terkesan untuk meneliti "Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Greentech Globalindo"

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Menurut konteks diatas, peneliti mengidentifikasi pemasalahan yaitu:

1. Minimnya karyawan untuk menaati peraturan di perusahaan.
2. Adanya kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu
3. Kurangnya menaati peraturan dalam berpakaian seragam dan perlengkapan lainnya yang benar pada saat bekerja.
4. Memainkan *handphone*, makan dan merokok di jam kerja.
5. Kurangnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
6. Kerjasama kelompok atau *team* kurang.
7. Kurangnya kejujuran karyawan dalam bekerja.

8. Kebisingan mesin produksi pada ruanga kerja.
9. Temperatur atau suhu udara ruang produksi yang panas.
10. Cahaya diruang kerja yang kurang memadai.

### **1.3. Batasan Masalah**

Dari penjelasan konteks diatas, karena keterbatasan waktu, peneliti membatasi permasalahan dan kemampuan serta pembahasan tidak dapat secara menyeluruh atau luas karena skala masalah, sehingga peneliti hanya memeriksa disiplin kerja, etika kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT Greentech Globalindo.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Pada identifikasi masalah diatas, sebagai berikut rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo ?
4. Apakah disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo ?

## **1.5. Tujuan Penelitian**

Pembahasan sebelumnya telah dijelaskan, pengamatan ini harapan yang ingin diperoleh yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Dalam penelitian berharap bisa dijadikan sebagai perkembangan bidang sains serta pengetahuan secara khusus tentang disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan dalam suatu organisasi. Dengan diadakannya penelitian ini semoga menjadi kajian dalam pengembangan yang diterapkan pada kehidupan dan menjadi bahan referensi untuk peneliti lainnya.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Peneliti

Selain untuk menerapkan teoritis, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dalam dunia yang nyata yang memberi manfaat sebagai peningkatan pengalaman dan pengetahuan untuk menghadapi terjadi masalah-masalah pada perusahaan.

2. Bagi Institusi

Berharap dapat menjadi referensi di perpustakaan Universitas Putera Batam dan bermanfaat bagi pihak lain yang membutuhkan.

3. Bagi Perusahaan

Untuk memberi masukan dan pertimbangan oleh manajemen PT Greentech Globalindo untuk memperhatikan pentingnya dalam disiplin, etos serta lingkungan kepada pegawai.

4. Bagi Pembaca

Sebagai sumber informasi bagi pihak lain untuk mengetahui makin dalam mengenai tata tertib, etika dan lingkungan pada kemampuan pegawai.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam (Maria, Handri, & Sari, 2019: 89) Disiplin merupakan suatu perilaku menghargai dan mematuhi terhadap setiap aturan-aturan tercantum serta tidak tercantum bagi melanggar siap menerima ganjaran sesuai dengan ketetapan. Menurut Fahtoni dalam (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018: 175) Kedisiplinan diartikan karyawan harus hadir dan pulang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan serta mematuhi segala aturan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan kesediaan karyawan dalam menaati kaidah dan aturan dalam sebuah organisasi berdasarkan Widyaningtyas dalam (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019: 102). Menurut Handoko dalam (Faustyna & Jumani, 2015: 72) Disiplin kerja adalah seseorang yang memiliki kesadaran yang ikhlas dan kesediaannya untuk mematuhi kaidah dan aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian disiplin dari para pakar diatas bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah tata tertib yang wajib ditaati dan diperbaiki perilaku seorang pegawai yang memiliki kesediaan dalam mematuhi semua peraturan yang telah diterapkan atau disepakati oleh organisasi tersebut.



### **2.1.1.2. Hambatan – Hambatan Kedisiplinan Kerja**

Terdapat hambatan hambatan kedisiplinan kerja menurut Dharma dalam (G, Rahayu, & Juwarni, 2018) sebagai berikut :

1. Karyawan kerap melakukan pelanggaran jam kerja.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja Keamanan dan kesehatan kerja sering dilanggar.
3. Karyawan masuk kerja terlambat bahkan tidak masuk kerja sekali.
4. Karyawan merusak peralatan dan bahan baku karena bekerja dengan ceroboh.
5. Karyawan tidak bisa saling bekerja dengan karayawan lainnya.
6. Karyawan tidak melaksanakan tugas dengan patuh.

### **2.1.1.3. Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan**

Menurut Veithzal Rivai dalam (G, Rahayu, & Juwarni, 2018: 170) sanksi pelanggaran kedisiplinan kerja merupakan peraturan tata tertib telah dikeluarkan direksi perusahaan terhadap seluruh karyawan, bagi menentang tata tertib tersebut yang telah ditentukan pada suatu perusahaan akan dikenakan hukum yang berlaku.

### **2.1.1.4. Indikator–Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (Arisanti et al., 2019: 105) disiplin kerja suatu organisasi dipengaruhi beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

1. Tata atas peraturan waktu, bisa diamati berdasarkan segi waktu datang dan kepulangan karyawan maupun waktu *break* telah ditetapkan pada organisasi.

2. Taat atas peraturan perusahaan, menaati peraturan telah ditentukan organisasi, seperti cara berpakaian dengan benar.
3. Taat atas peraturan perilaku dalam pekerjaan. Taat atas aturan perilaku yang ditentukan atas cara melaksanakan tugas searah atas kedudukannya, kewajiban maupun dapat berkaitan dengan bagian tugas lainnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Terdapat indikator yang berdampak kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi menurut Hasibuan dalam (Yantika et al., 2018: 180) sebagai berikut :

1. Tepat waktu atas kedatangan atau kehadiran,
2. Efisiensi waktu dalam penyelesaian tugas,
3. Mematuhi peraturan kerja yang ditentukan,
4. Menjalankan prosedur kerja dengan benar dan
5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Adapun indikator dalam disiplin kerja pada suatu perusahaan menurut (Cedaryana, Luddin, & Supriyati, 2018: 89) adalah sebagai berikut ini :

1. Kepatuhan dalam aturan suatu organisasi,
2. Organisasi adil bagi semua karyawan,
3. Pengawasan dilakukan setiap saat,
4. Sanksi penalty dan
5. Memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

## **2.1.2. Etos Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos berawal dari bahasa Yunani adalah ethos yang memiliki arti etika, perilaku, tingkah laku, ciri-ciri, maupun kepercayaan terhadap suatu pekerjaan. Perilaku tersebut tidak hanya dipunyai oleh diri sendiri, dapat dimiliki juga kelompok maupun masyarakat, menurut Tasmara dalam (Yantika et al., 2018: 177). Menurut (Ritonga, 2019: 16) etos kerja merupakan keseluruhan kerutinan yang berdasarkan sikap yang dijalankan di tempat kerja, misalnya dapat bekerja sama dalam sebuah kelompok, tanggung jawab pada pekerjaan, kejujuran, kesabaran, rajin, berenergi, jika sebaliknya, tidak jujur, tidak bertanggung jawab, tidak patuh, contohnya tidak jujur dalam mengerjakan suatu pekerja akan berdampak kurang kepercayaan perusahaan terhadap karyawan tersebut atau tidak bertanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaannya akan dapat membuat kerugian bagi pihak perusahaan.

Etos kerja adalah sikap atau pandangan seseorang yang terbentuk atas keinginan atau kemauan terhadap kegiatan kerja yang dikerjakan (Rakhmatullah, Hadiati, & Setia, 2018: 566). Menurut Tasmara dalam (Sapada, Modding, Gani, & Nujum, 2017) etos kerja merupakan etika, perilaku, kerutinann atau ciri- ciri seseorang dalam cara bekerja baik itu individu, kelompok, maupun warga negara.

Berdasarkan pengertian etos kerja dari para pakar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja yaitu suatu kebiasaan sikap atau perilaku yang bukan dimiliki dari diri sendiri dapat juga dari kelompok dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

### **2.1.2.2. Etos Kerja Profesional**

Menurut Sinamo (Ritonga, 2019: 17) etos kerja profesional adalah kerja yang memiliki sikap kerja positif dan standar–standar yang tinggi yang bersumber dari ketegaran yang jernih dan kepercayaan yang kuat pada konsep kerja. Etis kerja karyawan adalah ketentuan yang berpegangan teguh pada norma yang mengacu kepada sikap atau loyalitas seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan di suatu organisasi. Normatif bersumber dari etika bisnis. Sikap etis karyawan dalam bekerja adalah gambaran karyawan pada etika suatu organisasi. Jadi setiap ketentuan pada suatu organisasi tidak hanya terlibat oleh kepentingan manajemen namun juga karyawan berdasarkan (Sapada et al., 2017: 30).

### **2.1.2.3. Faktor–Faktor Etos Kerja**

Menurut Jansen dalam (Rakhmatullah et al., 2018: 557) terdapat aspek-aspek yang berdampak dalam etos kerja yaitu:

1. Antar karyawan terjalin hubungan yang baik,
2. Lingkungan kerja yang meliputi situasi dan kondisi fisik,
3. Keselamatan dan keamanan karyawan yang terjamin dengan baik,
4. Situasi sosial lingkungan kerja,
5. Memperhatikan kepentingan jiwa/batin, fisik,dan martabat dilingkungan kerja,
6. Faktor kepemimpinan dan
7. Karyawan diberikan insentif.

### **2.1.2.4. Indikator–Indikator Etos Kerja**

Menurut (Yantika et al., 2018: 179) terdapat indikator – indikator etos

kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Komunikasi antar karyawan,
2. Penguasaan pekerjaan atau keterampilan,
3. Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan dan
4. Kesungguhan dalam bekerja.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Berdasarkan Murfitanto dalam (Simarmata, Simarmata, & Saragih, 2018: 71) Lingkungan kerja merupakan suatu situasi sekelilingnya akan mempengaruhi seseorang saat melakukan pekerjaan yang ditentukan. Lingkungan kerja yaitu sekeliling keadaan tempat tenaga kerja dapat memberikan ilustrasi, lingkungan tempat kerja yang nyaman atau tidak nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan dalam suatu organisasi (Bentar & Purbangkoro, Murdijanto Prihartini, 2017: 4).

Menurut Basuki dan Susilowati dalam (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2018: 173) Lingkungan kerja merupakan suatu situasi lingkungan yang dapat berdampak pada seseorang karyawan maupun sekelompok dengan secara langsung dan tidak langsung pada melakukan kegiatannya. Berdasarkan Rivai dalam (Yantika et al., 2018: 177) lingkungan kerja yaitu totalitas perlengkapan tersedia disekeliling pekerja yang melaksanakan tugas dengan mandiri.

Menurut Sedermayanti dalam (Yudianto, Ardianto, & Harsono, 2018: 19) Lingkungan kerja merupakan suatu situasi yang berdampak pada penyebab dari faktor fisik dan faktor non fisik pada suatu perusahaan. Berdasarkan pengertian

lingkungan kerja dari para pakar diatas bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang menyebabkan tenaga kerja mempunyai semangat serta energi aktivitas besar untuk menaikkan produktivitas operasi telah ditetapkan untuk mencapai tujuan diinginkan.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis lingkungan kerja**

Berdasarkan Sedarmayanti dan Analisa dalam (Simarmata et al., 2018: 71) memiliki 2 jenis lingkungan kerja, sebagai berikut:

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

merupakan situasi dalam bentuk wujud disekitar ruang kerja baik langsung atau tidak yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas karyawan. Menurut Wijaya dan Rahmawati dalam (Simarmata et al., 2018) lingkungan kerja fisik contohnya suhu, temperatur, kelembapan, siklus udara, tata warna, dekorasi, musik, kebisingan, penerangan, bau ruangan, dan mutu udara.

#### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Menurut Anggoro dalam (Simarmata et al., 2018) lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan atau suasana hubungan pekerja dalam suatu perusahaan misalnya situasi aktivitas, hubungan antar karyawan dengan atasan.

Berdasarkan (Siagian, Kurniawan, & Hikmah, 2019: 266), lingkungan kerja dapat memberikan motivasi untu peningkatan kinerja karyawan yang terbagi atas menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

## 1. Lingkungan Internal

Beberapa penyebab dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Tenaga kerja akan beroperasi secara produktif dalam situasi kerja baik langsung atau tidak langsung hendak berpengaruh bagi kelangsungan hidup instansi. Lingkungan internal adalah gambaran kekuatan dan kelemahan perusahaan atau bisnis yang dapat menggambarkan kekuatan manajemen dalam mengendalikan atau mengelola organisasi bisnis. Lingkungan Internal dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: (Sulistiyani & Rosidah, 2018: 115)

### 1) Organisasi Sumber Daya Manusia

Organisasi SDM ini memberikan pedoman atau konteks dasar bagi seluruh bagian MSDM, yaitu apa saja melibatkan yang akan dikerjakan oleh suatu organisasi, komponen apa yang dapat mendukung pencapaian tujuan suatu organisasi beserta proses – proses pencapaian tersebut.

Kontek atau kerangka kerja terwujud dari atas sebenarnya adalah struktur organisasi itu sendiri. Dalam kerangka kerja ini dapat mencerminkan siapa, melaksanakan atau menjalankan apa, beserta menyimpulkan kesangkutan hubungan antar bagian namun tampaknya atau keleluasaan dapat berubah sesuai dengan ketentuan perubahan yang terjadi pada suatu organisasi. Dalam pembentukan program SDM sebaiknya diikuti sertakan karyawan dalam suatu organisasi perusahaan.

## 2) Kultur Organisasi

Sikap organisasi dalam perwujudan bentuk kultur organisasi dapat menampilkan atau menampilkan bentuk perilaku seorang manajer, karyawan maupun sekelompok karyawan. Kultur merupakan proses bagaimana beragamnya kerja dikerjakan. Kultur dapat mempengaruhi tiga bidang yaitu :

- a) Nilai – nilai organisasi yakni nilai yang memaparkan literatur atau narasumber melalui sarana maupun prasarana.
- b) Suasana organisasi, yakni keadaan kerja para manajer maupun karyawan melalui kenyamanan yang dirasakan pada suatu organisasi.
- c) Gaya kepemimpinan, yakni kekuatan seorang manajer dalam melaksanakan atau menjalankan wewenangnya. Gaya kepemimpinan ada 6 (enam) macam yaitu : gaya otokratis, gaya demokratis, gaya militeristis, gaya paternalistis, gaya kharismatis, dan gaya *laissez faire*.

Berdasarkan Howard Schwartz dan Stanley Davies dalam (Sulistiyani & Rosidah, 2018: 117) memaparkan alternatif dalam pendekatan terhadap manajemen kultur sebagai berikut :

- a) Lupakan kultur,
- b) Kontrolkan atau pengawasan sekitarnya,
- c) Usahakan untuk mengubah unsur – unsur kultur supaya sesuai dengan strateginya.



d) Ubah strateginya.

Selain dalam usaha mengontrol kultur organisasi sebaiknya menempuhkan melalui langkah – langkah yaitu sebagai berikut :

- a) Mengidentifikasi anggapan – anggapan, kepercayaan dasar dan menyelidiki atau membuktikan jika diperlukan,
- b) Mendeskripsikan atau merumuskan nilai – nilai inti,
- c) Menguraikan atau menjabarkan suasana organisasi,
- d) Menganalisis gaya kepemimpinan dan
- e) Merancang dan melakukan dasar atas langkah 1 sampai 4 dari aspek kultur yang perlu diganti dan yang perlu dipertahankan.

3) Penilaian Organisasional

- a) Suatu organisasi dapat mempengaruhi keputusan – keputusan yang melibatkan pada MSDM namun sebaliknya bahwa SDM dapat mempengaruhi terbentuk sebuah organisasi atau perusahaan. Dampak organisasional merupakan ciri – ciri atau karakter yang menggambarkan suatu keadaan organisasi pada saat ini dan juga mengarahkan ke masa depan. Memiliki 4 (empat) elemen dalam melakukan penilaian organisasional sebagai berikut :

- a) Tujuan organisasi, yang berkaitan dengan penemuan dan pengawasan pada nilai sosial dan tanggungjawab

- masyarakat, kegiatan dan kinerja manajerial, pemakaian sumber daya beserta kinerja karyawan.
- b) Sumber daya finansial, menanggapi sebab – sebab yang memisahkan sumber finansial yang dapat berdampak pada bidang – bidang rekrutmen, pelatihan dan lain – lain.
  - c) Iklim organisasi, yaitu lingkungan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan dan ketentuan kebijakan SDM diperoleh pada anggota suatu organisasi.
  - d) Struktur organisasi, yaitu pengorganisasian dalam berbagai bagian pada suatu organisasi yang memiliki hubungan, tingkatan dan jenis divisi karyawan tersebut.

## 2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal merupakan sebuah komponen yang berada diluar perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi aspek-aspek lingkungan eksternal yaitu:

### a. Tantangan Ekonomi

Keberhasilan strategi atau pencapaian tujuan perusahaan dapat dipercepat atau diperlambat oleh faktor sosial ekonomi seperti berikut:

- a) Persoalan tentang *family*
- b) Kondisi fisik

- c) Keadaan disekitar tempat tinggal
- d) Kesempatan untuk pengembangan karier kesempatan untuk mengembangkan karier.
- e) Masalah-masalah *personal*, dan lain-lain

b. Tantangan Teknologi

Perkembangan alat canggih akan memberikan oportunitas yang besar agar dapat menaikkan hasil, sasaran, atau menghancurkan kondisi organisasi.

c. Keadaan Politik

Dalam tata tertib negara, dapat berpengaruh pada organisasi serta dapat berakibat kepada kemampuan karyawan secara menyeluruh dapat berhubungan baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

d. Tantangan Demografis

Keadaan yang mencerminkan system tingkatan kerja, misalnya dari umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan karakteristik – karakteristik lainnya.

e. Kondisi Geografis

Suatu keadaan organisasi yang terletak di lingkungan yang nyaman, bersih dan aman beserta fasilitas pendidikan maupun rekreasi baik yang dapat menarik pelamar, sebaliknya dengan lingkungan organisasi memiliki tingkat kejahatan yang

tinggi dan terpencil maka dapat menyebabkan kurang berminat pelamar.

f. **Kondisi Sosial Budaya**

Kondisi yang berkaitan atau berhubungan dengan keyakinan, nilai-nilai, perilaku atau pandangan serta model kehidupan yang berkembang dan terwujud dari gerak kebudayaan, ekologi, geografis dan pendidikan.

**2.1.3.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Berdasarkan Sedarmayanti dalam (Elizar & Tanjung, 2018: 51) aspek-aspek akan dipengaruhi situasi aktivitas akan berdampak pada keahlian karyawan, yaitu:

1. **Penerangan atau cahaya di tempat kerja**

Pencahayaan yang kurang terang akan berpengaruh pada karyawan saat melaksanakan tugasnya dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan dan melaksanakan tugas menjadi kurang efisien maka tujuan organisasi atau perusahaan mengalami kesulitan dalam pencapaian.

2. **Temperatur atau suhu udara di tempat kerja**

Suhu tubuh manusia selalu mencoba untuk mempertahankan pada kondisi yang normal, maka dapat menyesuaikan diri dengan temperatur pada suatu ruang. Kondisi panas temperatur luar tubuh akan mencapai kurang dari 20% sedangkan kondisi dingin akan mencapai 35% dari kondisi normal tubuh pada manusia.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah adanya kadar air di udara terdapat suatu ruangan sebagai persentase. Kelembaban dalam tubuh manusia dapat dipengaruhi oleh suhu udara, kelancaran angin yang berputar dan pemancaran atau sinar termal di udara dapat mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen adalah udara yang diperlukan pada semua organisme agar dapat bertahan hidup. Di sekeliling instansi ada tanaman bias berdampak pada oksigen sekitar tempat kerja yang terjaga atau cukup dan dan memberikan kesegaran atau kesejukan bagi tubuh manusia.

5. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah suara dapat mengganggu indra pendengar di lingkungan kerja. Tempat kerja yang bising harus diminimalkan atau dihindari karena dapat mengganggu konsentrasi saat melakukan tugas mereka secara efektif dan efisien.

6. Getaran mekanis atau mesin ditempat kerja

Getaran mesin adalah guncangan dari peralatan mekanik, yang dapat menyebabkan bagian tubuh karyawan bergetar dan menyebabkan hal-hal yang tidak terduga.

7. Bau tidak sedap ditempat kerja,

Bau yang terkandung di tempat kerja adalah polusi yang akan berdampak tidak baik bagi tubuh pada bagian penciuman jika terus

menerus menghirup bau tidak sedap tersebut serta mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

8. Tata warna di tempat kerja,

Dalam merangkai atau menyusun warna ditempat kerja sangat mempengaruhi kondisi suasana dalam bekerja. Sebab warna dapat mempengaruhi besar terhadap perasaan seseorang seperti perasaan sedih, senang, sedih, nangis, marah, malu dan lain-lain.

9. Dekorasi di tempat kerja,

Dalam dekorasi memiliki hubungan atau kaitan dengan penataan warna, serta hasil dari ruang kerja, menentukan penataan, parameter warna dan peralatan dalam pekerjaan.

10. Musik di tempat kerja,

Di area kerja memiliki irama atau nada lembut yang cocok keadaan, durasi serta lingkungan bisa menambahkan energi tenaga kerja.

11. Keamanan di tempat kerja.

Keselamatan di tempat kerja atau lingkungan kerja harus dipertimbangkan untuk memastikan keamanan pada instansi. Keberadaan faktor keamanan harus diwujudkan sebab merupakan salah satu daya memperhatikan keselamatan di area kerja menggunakan petugas keselamatan.

## **2.1.4. Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tika dalam (Yulinda & Rozzyana, 2018: 27) karyawan kinerja adalah hasil pekerjaan ataskaryawanpada organisasi atau instansi akan dapat mempengaruhi faktor-faktor dalam pencapaian tujuan pada suatu organisasi. Kinerja ialah kemauan setiap individu untuk melaksanakan suatu kerjaan dengan benar serta bertanggung jawab pada ketentuan yang ditetapkan berdasarkan Nurlaela Eva Puji Lestari dalam (Lestari, 2018:100)

(Candana, 2018) Kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam mejalankan kewajiban dan wewenangnya maupun kemahiran untuk tercapainya suatu tujuan organisasi. Kinerja merupakan derajat untuk pencapaian hasil dari menjalankan tugas yang telah diberikan dalam memenuhi kecapaiannya tujuan perusahaan adalah pendapat dari Hasibuan dalam (Santoso, 2018:7)

Menurut Susanti & Widayat dalam (Siagian, 2018: 26) kinerja pada biasanya memiliki makna yaitu sebagai keberhasilan seorang melakukan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan ialah faktor penyebab penetapan kesuksesan pada suatu organisasi dalam mencapai target yang diharapkan.

Berdasarkan pemahaman kinerja karyawan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil output yang diperoleh pada setiap tenaga kerja yang berdampak pada berbagai hal dalam memperoleh target dari suatu agen yang memberikan keterlibatan dalam organisasi atau bisnis dengan timbal balik dari hasil yang diinginkan.

#### **2.1.4.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan**

Pendapat Hadari dalam (Elizar & Tanjung, 2018: 49) ada lima tolok ukur yang akan digunakan untuk menghitung pekerjaan individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*), yaitu suatu *output* dari pekerja yang hampir atau memenuhi sasaran yang diinginkan.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu total dapat diproduksi atau total kegiatan yang dikerjakan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), yaitu rencana yang ditetapkan pada waktu yang telah ditentukan dan kerjakan dengan benar apa yang telah ditentukan.
4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*), adalah pemaksimalan dalam memanfaatkan sumber daya pada perusahaan untuk melakukan peningkatan keuntungan.
5. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*) adalah tingkat karyawan yang memiliki keahlian dalam membangun visi saling menghormati dan kerja sama pemimpin dengan bawahan untuk tercapai harapan yang diinginkan.

#### **2.1.4.3. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Heryenzus & Laia, 2018: 15) aspek yang akan digunakan sebagai gambaran menghitung hasil kerja karyawan:

1. Faktor individu, secara psikologis terhadap standar manusia seseorang yang memiliki karakter tinggi dengan fungsi spiritual dan fisik.



Seseorang dapat memiliki konsentrasi diri yang tinggi dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi atau bisnis.

2. Faktor-faktor lingkungan organisasi, bahwa lingkungan organisasi yang terorganisir dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, yang memiliki fasilitas kerja yang memadai, kaitan kerja atasan dan bawahan yang baik, mengembangkan posisi formal serta jelas karyawan maupun komunikasi yang baik.

#### **2.1.4.4. Indikator – indikator Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Faud Mas'ud dalam (Yantika et al., 2018: 180) indikator kinerja karyawan yang digunakan untuk ukuran kinerja terdapat empat komponen, yaitu:

1. Kuantitas kerja pada karyawan.
2. Waktu kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.
3. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan.
4. Ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti et al., 2019) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada saat yang sama, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Penelitian yang dilakukan oleh (Candana, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai di Kecamatan Pancung Soal dan Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cedaryana et al., 2018) dengan judul *Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and Higher Education*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja, pengembangan karier dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda

dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja secara parsial serta simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus & Laia, 2018) dengan judul Pengaruh Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur yang menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rakhmatullah et al., 2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Berdasarkan pengolahan data menggunakan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme, Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme, pengalaman profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui profesionalisme.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sapada et al., 2017) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah pemodelan persamaan struktural (SEM) sebagai peralatan penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. Teknik analisis menggunakan teknik analisis jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata et al., 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Putra Taro Paloma Bogor. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada sebagian pengaruh motivasi yang signifikan pada motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Taro Paloma. Motivasi

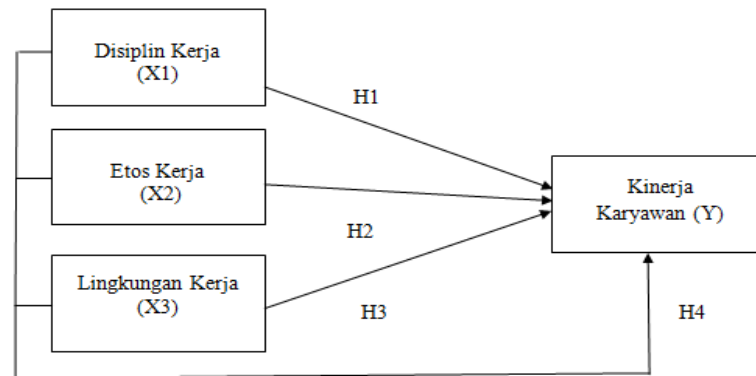
dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki efek positif pada kinerja di PT. Putra Taro Paloma.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid, 2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yudianto et al., 2018) dengan judul *The Influence of The Working Environment, Safety And Occupational Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan*. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Sesuai dengan permasalahan dan teori-teori yang telah disebutkan diatas, peneliti menetapkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## 2.4. Hipotesis

Dari hasil uraian kerangka sebelumnya, terdapat hipotesis penelitian yaitu:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo

H2 : Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan PT. Greentech Globalindo

H3 : Lingku ngan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo

H4 : Disiplin kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Greentech Globalindo

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut Sangadji dan Sopiah dalam (Heryenzus & Laia, 2018: 16), Desain penelitian adalah desain yang ditentukan oleh seorang peneliti, menyampaikan teknik dan kebijakan yang dipakai dalam menyusun data karena penelitian memerlukan desain penelitian. Penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Greentech Globalindo" menggunakan model penelitian kausal. Rencana penelitian yang disiapkan dalam memeriksa kemungkinan hubungan kausal antara variabel ialah rencana penelitian kausalitas. Dalam desain penelitian ini, hubungan kausal secara umum bisa diperkirakan maka mampu menunjukkan pengelompokan variabel pemicu, variabel perantara, dan variabel terikat. Metode yang mengarahkan para peneliti penelitian yaitu metode kuantitatif, untuk menganalisis informasi atau bahan yang diperoleh secara statistik. Maka akan menunjukkan makna antar variabel yang diteliti, sehingga peneliti memiliki gambaran yang lebih jelas tentang variabel tersebut.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Berdasarkan (Sanusi, 2012; 49), dijelaskan variabel penelitian yaitu seluruh dalam bentuk segalanya ditentukan pada penganalisis akan dipenuntuti gunanya memperoleh penjelasan tentangnya, selanjutnya ditarik keputusan atau simpulan. Variabel operasional penting dalam menetapkan macam indikator dan

perbandingan variabel yang diteliti sehingga uji hipotesis sebagai alat yang berguna dalam statistik dapat digunakan dengan benar dan benar sesuai dengan judul yang diteliti, hendak memahami “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Greentech Globalindo”, ada empat variabel pada pengamatan tersebut. Variabel-variabel ini adalah disiplin kerja ( $X^1$ ), etos kerja ( $X^2$ ), lingkungan kerja ( $X^3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **3.2.1. Variabel Independen**

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan perubahan pada variabel terikat (Yantika et al., 2018). Variabel independen pada pengamatan tersebut adalah disiplin kerja ( $X^1$ ), etos kerja ( $X^2$ ) dan lingkungan kerja ( $X^3$ ).

### **3.2.2. Variabel Dependen**

Variabel yang berdampak oleh variabel bebas atau independen ialah variabel terikat. Menurut global, untuk memahami variabel, indikator variabel dan skala pengukuran akan dilampirkan pada Tabel 3.1:



**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin kerja (X <sup>1</sup> )	Disiplin adalah perintah yang harus dihormati dan dikoreksi oleh perilaku karyawan yang bersedia untuk mematuhi semua peraturan yang telah diterapkan / disetujui oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran tepat waktu.</li> <li>2. Kecepatan penyelesaian pekerjaan.</li> <li>3. Hormati aturan kerja.</li> <li>4. Menjalankan prosedur kerja.</li> <li>5. Gunakan peralatan kantor dengan baik</li> </ol>	<i>Likert</i>
Etos Kerja (X <sup>2</sup> )	Etos kerja adalah kebiasaan sikap atau perilaku yang bukan milik diri sendiri dan yang juga dapat berasal dari kelompok dalam kerangka kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi antar karyawan,</li> <li>2. Penguasaan pekerjaan atau keterampilan,</li> <li>3. Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan dan</li> <li>4. Kesungguhan dalam bekerja.</li> </ol>	<i>Likert</i>
Lingkungan kerja (X <sup>3</sup> )	Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang mengarah pada tenaga kerja yang memiliki antusiasme dan energi yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja</li> <li>3. Kelembaban saat bekerja</li> <li>4. Sirkulasi udara ditempat kerja</li> <li>5. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>6. Getaran mekanis ditempat kerja</li> <li>7. Bau tidak sedap ditempat kerja,</li> <li>8. Tata warna di tempat kerja,</li> <li>9. Dekorasi di tempat kerja,</li> </ol>	<i>Likert</i>

		10. Musik di tempat kerja, 11. Keamanan di tempat kerja.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap karyawan, dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam mencapai tujuan organisasi yang memastikan keterlibatan organisasi atau perusahaan dengan timbal balik dari hasil yang diinginkan.	1. Jumlah pekerjaan karyawan. 2. Waktu kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan. 3. Kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan. 4. Ketepatan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2019

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Karyawan PT Greentech Globalindo merupakan populasi dari penelitian ini, di mana responden adalah bawahan sampai keatasan yaitu operator hingga level manajer (karyawan lokal). Data yang diperoleh menunjukkan jumlah total karyawan yang bekerja di PT. Greentech Globalindo mempekerjakan 138 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Berdasarkan (Sugiyono, 2012: 56), sampel adalah komponen pada populasi atau bagian dari suatu jumlah dan menentukan jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Jika populasi cukup besar, pengambilan sampel harus dilakukan sebelum melanjutkan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2012: 56), teknik pengambilan

sampel adalah langkah diambil akan menentukan bagian populasi dapat dipakai selama pengamatan. PT Greentech Globalindo dalam metode penentuan sampel adalah teknik sensus atau sampling jenuh yang berarti bahwa semua anggota populasi diambil menjadi sampelnya, dengan total sampel 138 orang.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1. Jenis dan Sumber Data**

Data berbasis tipe dibagi, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer ialah bahan diperoleh melalui wawancara atau observasi yang dapat menggambarkan situasi saat itu. Data sekunder adalah hasil yang dapat diperoleh, tercatat dalam buku atau suatu laporan yang digunakan dalam penelitian.

Penyelidikan tersebut terdapat sumber data yaitu:

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

Data primer ialah karyawan PT. Greentech Globalindo diberikan kuesioner yang berupa pertanyaan tentang variabel yang diteliti akan mendapatkan hasil langsung pada informan.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder ialah informasi yang digunakan sebagai membantu pengamatan ini dapat dari beberapa buku, jurnal, serta penelitian terdahulu maka mendapatkan penjelasan serta teori yang penting dalam pengamatan tersebut.

Penelitian memakai informasi yang diolah oleh PT. Greentech Globalindo berhubungan dengan variabel diamati, khususnya berhubungan dengan disiplin kerja, etika kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Pengamatan itu

berfokus pada pendapat atau pendapat individu tentang pengaruh disiplin kerja, etika dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga menggunakan teknik deskriptif analisa.

### **3.4.2. Alat Pengumpulan Data**

Semacam sarana dokumentasi informasi pada pengamatan tersebut adalah kuesioner. Agar tidak terjadi penyimpangan dari tujuan penelitian serta teori masalah dalam penelitian maka digunakan pedoman pada angket.

Pada penelitian ini memakai skala likert. Menurut (Yulinda & Rozzyana, 2018) skala likert dipakai sebagai alat penakar terhadap perilaku, saran, dan perkiraan orang-orang yang berkaitan dengan gejala sosial.

Berdasarkan (Athins, Nurwati, & Sinarwaty, 2018: 60) untuk tujuan analisis kuantitatif, jawabannya dapat diberikan catatan:

1. SS = sangat setuju dengan skor 5.
2. ST = setuju untuk diberi skor 4.
3. RG = dengan ragu mendapatkan skor 3.
4. TS = tidak setuju dengan skor 2.
5. STS = sangat tidak setuju dengan skor 1

### **3.5. Metode Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2016: 199), analisis data adalah cara pengelompokan data sesuai dengan variabel dan jenis responden, tabulasi informasi menurut semua variabel responden dan penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti. Terdapat dua jenis statistik dalam analisis data dalam penelitian kuantitatif: statistik deskriptif dan statistik inferensial.

### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini didasarkan pada dukungan TI dan paket aplikasi/program statistik, SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 21. Program tersebut hasil tes akan dikumpulkan untuk analisis dan untuk memberikan jawaban dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menjajarkan tahap pencapaian/skor variabel pengamatan terbagi dalam tingkatan sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju pada tabel distribusi frekuensi, maka memerlukan analisis deskriptif (Sugiyono, 2012: 94). Rumus tersebut berikut (Umar, 2009: 162-163) :

**Rumus 3.1.** Rentang Skala

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

Keterangan :

RS : Rentang skala

N : Jumlah sampel

m: Jumlah alternatif jawaban tiap item

Pengamatan ini menghitung rumus rentang skala diatas berikut ini :

a. Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 138 = 138

b. Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 138 = 690

Kemudian kita dapat mencari untuk menemukan rentang skala berikut:

$$RS = \frac{138(5 - 1)}{5}$$

$$RS = 110,4$$

Maka rentang skala 110,4, lihat tabel di bawah berikut:

**Tabel 3.2.** Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang kategori skor atau Skala Kategori	Nilai Tafsir
131 - 248,4	Sangat Tidak Setuju
248,5 – 358,9	Tidak Setuju
359 – 469,4	Netral/Ragu-ragu
469,5 – 579,9	Setuju
580 – 690,4	Sangat Setuju

**Sumber :** Data Primer yang diolah oleh Peneliti

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Validitas menunjukkan ketentuan dan keakuratan alat ukur dalam pelaksanaan fungsi pengukuran. Untuk menentukan ketepatan dan keakuratan data yang dikumpulkan menggunakan instrumen, pengujian validitas memakai korelasi momen produk dinyatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$ -tabel. Uji validitas memakai program SPSS versi 21.

#### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terkait dengan masalah kepercayaan pada instrumen. Suatu instrumen mempunyai nilai kepercayaan (konsistensi) kuat apabila hasil uji menentukan hasil yang permanen. Uji reliabilitas digunakan ialah teknik Cronbach Alpha. Suatu alat dinyatakan andal apabila koefisien alpha Cronbach  $>$  0,6. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan program komputer SPSS versi 21.

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji dalam menentukan angka residu jika mereka

mempunyai distribusi normal atau abnormal. Angka residu biasanya didistribusikan untuk membentuk kurva jika dijelaskan akan memiliki bentuk bel (Wibowo, 2012).

Penelitian dalam uji normalitas ini dapat menggunakan *histogram regresi residual* yang merupakan analisis *chi-square* dan nilai *Kolmogorov-Smirnov*.

Persyaratan uji normalitas berikut:

1. Simpulkan bahwa model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva terlihat seperti bel, berbentuk lonceng.
2. Dalam diagram regresi yang dinormalisasi dari diagram P-P normal, keberadaan titik di sekitar garis dan plot pencar tampaknya tersebar, yang menunjukkan bahwa model terdistribusi secara normal.
3. Dalam scatter plot, model data biasanya didistribusikan akan menampilkan model titik sebar.

### **3.5.3.2. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas adalah keadaan pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dalam hubungan linier yang ideal. Model regresi kualitas tidak memerlukan masalah multikolinieritas (Priyatno, 2016). Jika, dalam model persamaan, gejala multikolinieritas terjadi, ini berarti ada korelasi antara variabel independen (Wibowo, 2012).

Mendeteksi gejala multikolinieritas dengan menggunakan atau memeriksa alat uji yang disebut *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan nilai VIF, dapat memeriksa nilai setiap variabel independen pada variabel dependen. Pembahasan Algifari (Wibowo, 2012), apabila hasil VIF kurang dari 10, bahwa hasil yang

diperoleh tidak memiliki dampak multikolinieritas, maka diantara variabel independen dengan dependen tidak memiliki hubungan.

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas ialah suatu kondisi di mana varian dari ketidakcocokan residual dapat terjadi dengan model regresi. Pada pengamatan model regresi tersebut dibutuhkan sebagai pengukur terdapatkah model regresi varian antara residu (Priyatno, 2016). Metode yang digunakan adalah metode Spearman rho yang dapat mengkorelasikan nilai absolut residu pada setiap variabel independen. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha (0,05), maka tidak mengalami heteroskedastisitas (Priyatno, 2016).

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk menguji pengaruh variabel X pada variabel Y, dapat menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diilustrasikan oleh koefisien determinasi. Nilai koefisien dinormalisasi atau *standardized coefficient* (beta) dapat menentukan pengaruhnya variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian.

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

Dalam metode ini, dapat melihat sejauh mana pengaruh variabel independen simultan terhadap variabel dependen dengan melihat koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  menandakan kesanggupan variabel bebas untuk menjelaskan variasi atau



perubahan dalam variabel terikat. Nilai  $R^2$  yang disarankan untuk digunakan adalah nilai  $R^2$  yang disesuaikan, di mana nilainya telah disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam model regresi.

### **3.5.5. Uji Hipotesis**

Menurut (J. Arifin, 2018: 17) uji hipotesis adalah cabang statistik inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran pernyataan statistik dan menarik kesimpulan untuk menerima atau menolak kebenaran. Pernyataan hipotesis ada 2 macam ialah hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$  atau  $H_a$ ). Terdapat dua metode pada uji hipotesis ialah uji T dan uji F.

#### **3.5.5.1. Uji T**

Uji yang dipakai sebagai menentukan signifikansi berdampak pada variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Tahap-tahap pengujiannya berikut ini:

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

- $H_0$ : terdapat pengaruh signifikan antara suasana toko, layanan, penurunan harga dengan keputusan pembelian yang tidak terduga.
- $H_a$ : tidak terdapat pengaruh signifikan antara suasana toko, layanan, penurunan harga dan keputusan pembelian yang tidak terduga.

2. Penentuan  $\alpha = 0.05$

3. Kriteria pengujian

- Jika tingkat signifikansi uji  $t \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- Jika tingkat signifikan uji  $t \geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4. Menghitung nilai  $t$  dengan aplikasi SPSS

### 3.5.5.2. Uji F

Uji yang dipakai sebagai menentukan signifikansi berdampak variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tahap-tahap pengujiannya berikut ini:

1. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

- $H_0$ : terdapat pengaruh signifikan antara suasana toko, layanan, penurunan harga dengan keputusan pembelian yang tidak terduga.
- $H_a$ : tidak terdapat pengaruh signifikan antara suasana toko, layanan, penurunan harga dan keputusan pembelian yang tidak terduga.

2. Penentuan  $\alpha = 0.05$

3. Kriteria pengujian

- Jika tingkat signifikansi uji  $t \leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika tingkat signifikan uji  $t \geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

4. Gunakan aplikasi SPSS untuk menghitung nilai F

## 3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian di PT Greentech Globalindo yang terletak di kawasan Panbil

Industrial Estate B2 Lot 4, Muka kuning-Batam-Indonesia 29433.

### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan dari bulan September 2019 hingga bulan Februari 2020. Tabel berikut menyajikan kegiatan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir.

**Tabel 3.3** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jadwal Penelitian					
		Sept 2019	Okt 2019	Nov 2019	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020
1	Pemilihan Topik						
2	Pengambilan Judul						
3	Studi Perpustakaan						
4	Penyebaran Kuesioner						
5	Pengolahan Data						
6	Penyusunan skripsi						
7	Revisi Skripsi						

**Sumber:** Peneliti, 2019