PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Oleh :

Susanti

160910162

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Oleh :

Susanti

160910162

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Susanti
NPM/NIP	: 160910162
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

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

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

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

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

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

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

Batam, 23 Januari 2021

Susanti

160910162

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SAT NUSAPERSADA TBK

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Susanti
160910162

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini

Batam, 23 Januari 2021

Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M.

Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Kerangka dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, dan variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah dengan jumlah sampel 112 responden dan semua data yang tersedia dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.548 atau 54,8% dari nilai dapat diketahui variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain tidak diperiksa. Hasil penelitian berdasarkan uji t untuk lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 4.541 > 1.98177 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memiliki nilai 3.210 > 1.98177 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05 yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil uji F memiliki nilai sebesar 66.088 > 3,08 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, bisa diartikan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of analyzing the effect of work environment and work discipline toward employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk by using nonprobability sampling technique. The framework in this study consists of independent variables, namely work environment and work discipline, and the dependent variable, namely employee performance. The method used in this research is quantitative method and data collection technique using questionnaires with 112 respondents of sample sum. All available data were analyzed by SPSS version 25. The results showed the R Square value was 0,548 or 54,8% of the value. It can be seen that the work environment and work discipline variables influenced employee performance by 54,8%, while the remaining 45,2% influenced by other factors. The results of the study based on the t test for work environment has the value 4,541 > 1,98177 and significant value 0,000 < 0,05, which means the work environment variable has a significant effect toward employee performance. The work discipline has the value 3,210 > 1,98177 and significant value 0,002 < 0,05, which means the work discipline variable has a significant effect toward employee performance. The F test result has the value 66,088 > 3,08 and significant value 0,000 < 0,05, which means the work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect toward employee performance.

Keywords: *Work Environment; Work Dicipline; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

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

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Nanda Harry Mardika, S.Pd., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Heryenzus, S.Kom.,M.Si. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam**.**
7. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasehat, serta dukungan yang mereka berikan.
8. Semua sahabat seperjuangan Manajemen yang telah banyak membantu penulis sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

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

Batam, 23 Januari 2021

Penulis

Susanti

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR RUMUS xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 7
1.3 Batasan Masalah 7
1.4 Rumusan Masalah 7
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Manfaat Penelitian 8
1.6.1 Manfaat Teoritis 8
1.6.2 Manfaat Praktis 9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10
2.1 Tinjauan Teori 10
2.1.1 Lingkungan Kerja 10
2.1.2 Disiplin Kerja 12
2.1.3 Kinerja Karyawan 14
2.2 Penelitian Terdahulu 16
2.3 Kerangka Pemikiran 19
2.4 Hipotesis 19
BAB III METODE PENELITIAN 20
3.1 Desain Penelitian 20
3.2 Operasional Variabel 20
3.6.1 Variabel Independen 21

3.6.2 Variabel Dependen 22
3.3 Populasi dan Sampel 24
3.3.1 Populasi 24
3.3.2 Sampel 24
3.4 Teknik Pengumpulan Data 24
3.4.1 Alat Pengumpulan Data 25
3.5 Metode Analisis Data 26
3.5.1 Analisis Deskriptif 26
3.5.2 Uji Kualitas Data 27
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 29
3.5.4 Uji Pengaruh 30
3.5.5 Uji Hipotesis 31
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian 32
3.6.1 Lokasi Penelitian 32
3.6.2 Jadwal Penelitian 33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 33
4.1 Hasil Penelitian 33
4.1.1 Profil Responden 33
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif 36
4.1.3 Hasil Instrumen Kualitas Data 40
4.1.4 Analisis Pengujian Reliabilitas Instrumen 42
4.1.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik 45
4.1.6 Hasil Pengujian Pengaruh 51
4.1.7 Pengujian Hipotesis Penelitian 53
4.2 Pembahasan 54
4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 55
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 55
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 57
5.5 Simpulan 57
5.6 Saran 57

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden 33
Tabel 4. 2 Usia Responden 35
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden 35
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden 36
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja ... 37
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja 38
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan .. 39
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) 41
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) 41
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 42
Tabel 4. 11 Indeks Koefisien Reliabilitas 42
Tabel 4. 12 Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1) 43
Tabel 4. 13 Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2) 44
Tabel 4. 14 Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 44
Tabel 4. 15 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* 48
Tabel 4. 16 *Coeffcients VIF (Variance Inflation Factor)* 49
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas 50
Tabel 4. 18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda 51
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 52
Tabel 4. 20 Hasil Uji T 53
Tabel 4. 21 Hasil Uji F 54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 19
Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Histogram 46
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot 47

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas Korelasi Product Moment 27
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas Cronbach Alpha..... 29
Rumus 3.3 Analisis Regresi Berganda..... 30
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R2)..... 31
Rumus 3.5 t_{hitung} 31
Rumus 3.7 F_{hitung} 32
Rumus 4.1 Persamaan Regresi Linear Berganda 51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 4 Hasil Turnitin

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan. Faktor sentral pada sebuah organisasi terdapat pada sumber daya manusia. Apa itu tujuannya, organisasi yang dilakukan diberbagai visi untuk keperluan manusia serta pada pelaksanaan tugas yang diatur dan ditata oleh manusia. Maka dari itu, manusia adalah bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. (Ekhsan, 2019:2)

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. (Sherlie & Hikmah, 2020:756). Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengkontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja

akan mengalami peningkatan. (D. P. Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33) Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Selain dari lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan. (Yantika et al., 2018:177)

Dalam pencapaian profit, perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. PT Sat Nusapersada Tbk merupakan bagian usaha merakit alat-alat elektronik dan termasuk salah satu perusahaan berjenis skala besar di kota Batam. Didalam PT Sat Nusapersada Tbk terdiri banyak departemen untuk memproduksi dan merakit komponen diantaranya ialah departemen Nokia, departemen Asus, departemen Huawei, departemen Lenovo, departemen SMT, departemen Pegatron dan salah satunya adalah departemen Xiaomi khusus memproduksi *handphone* yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Kinerja kerja terhadap PT Sat Nusapersada Tbk juga dikategorikan kurang baik, sebagaimana bisa di lihat pada tabel 1.1 mengenai hasil data target dan pencapaian perbulan pada departemen Xiaomi sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk pada Periode Januari Hingga September Tahun 2020

Keterangan	Target (Unit)	Pencapain (Unit)	Persentase (%)
Januari	110000	109950	99,95%
Februari	110000	109921	99,93%
Maret	110000	109798	99,82%
April	115000	109791	95,47%
Mei	115000	109689	95,38%
Juni	115000	109545	95,26%
Juli	120000	109603	91,34%
Agustus	120000	109584	91,32%
September	120000	109507	91,26%

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk Departemen Xiaomi, 2020

Berdasarkan tabel diatas PT Sat Nusapersada Tbk pada departemen Xiaomi dapat disimpulkan pencapaian target perbulan semakin menurun yaitu bulan Januari dengan persentase 99,95%, bulan Februari dengan persentase 99,93%, bulan Maret dengan persentase 99,82%, bulan April dengan persentase 95,47%, bulan Mei dengan persentase 95,38%, bulan Juni dengan persentase 95,26%, bulan Juli dengan persenatse 91,34%, bulan Agustus dengan persentase 91,32%, dan bulan September dengan persentase 91,26%. Jadi, bisa dilihat perbulannya semakin menurun mengenai pencapaian kinerja.

Lingkungan kerja terhadap PT Sat Nusapersada Tbk juga dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil observasi yang yang ditemukan mengenai mesin *scanning* masuk dan pulang kerja atau disebut sidik jari, toilet, mushola, kantin dan lain sebagainya. Berikut fasilitas lingkungan kerja yang tersedia dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 2 Fasilitas Lingkungan Kerja yang Tersedia di PT Sat Nusapersada Tbk pada Tahun 2020

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/sedang/kurang baik)
1	Mesin s*canning*	16	Kurang baik
2	Toilet	5	Kurang baik
3	Mushola	2	Kurang baik
4	Kantin	6	Kurang baik
5	Parkiran	3	Kurang baik
6	Bus karyawan	25	Baik
7	Komputer	24	Baik
8	Jaringan internet	3	Baik

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 PT Sat Nusapersada Tbk masih memiliki fasilitas yang tersedia kurang baik seperti mesin *scanning* berjumlah 16 dengan kondisi kurang baik, toilet berjumlah 5 dengan kondisi kurang baik, mushola berjumlah 1 dengan kondisi kurang baik, kantin berjumlah 6 dengan kondisi kurang baik, dan parkiran berjumlah 3 dengan kondisi kurang baik. Sedangkan fasilitas yang dikategorikan baik yaitu bus karyawan dengan jumlah 25, komputer dengan jumlah 24 dan jaringan internet dengan jumlah 3. Berikut lingkungan kerja fisik masih terdapat konidisi lingkungan fisik yang masih kurang baik, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 3 Data Kondisi Lingkungan Kerja PT Sat Nusapersada Tbk pada Tahun 2020

No.	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Cahaya /penerangan	✓	
2	Temperatur/suhu udara		✓
3	Tata warna ruang kerja	✓	
4	Keamanan	✓	
5	Ruang gerak yang di perlukan	✓	
6	Hubungan kerja :		
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan		✓

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa lingkungan kerja di PT Sat Nusapersada Tbk masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti temperatur atau suhu udara serta hubungan kerja berkomunikasi antar karyawan ataupun bawahan serta atasan.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan terkait dengan kehadiran karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk juga masih dikategorikan kurang baik dan bisa dilihat dari hasil dari Tabel 1.4 pada tahun 2018 hingga tahun 2020 dibawah ini:

Tabel 1. 4 Data Keterlambatan Kerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk pada Tahun 2020

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Terlambat
Januari	25	3900	289
Februari	25	3900	306
Maret	25	3900	256
April	25	3980	357
Mei	20	3980	312
Juni	25	3980	299
Juli	26	4023	293
Agustus	23	4023	368
September	26	4023	411

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2020

Pada Tabel 1.4 diatas dinyatakan bahwa tingkat keterlambatan kerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk pada bulan Januari dengan jumlah 289 karyawan, bulan Februari dengan jumlah 306 karyawan, bulan Maret dengan jumlah 256 karyawan, bulan April dengan jumlah 357 karyawan, bulan Mei dengan jumlah 312 karyawan, bulan Juni dengan jumlah 299 karyawan, bulan Juli dengan jumlah 293 karyawan, bulan Agustus dengan jumlah 368 karyawan dan mengalami peningkatan keterlambatan yaitu pada bulan September dengan jumlah 411 karyawan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dikatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan diatas maka bisa dikatakan rasa tanggung jawab seorang karyawan yang telah diberikan akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas dan terjadi dorongan kegairahan kerja, semangat kerja serta terkabulnya tujuan dari suatu organisasi.

Atas dasar tersebut, maka dari itu penulis tertarik mengambil penelitian yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan rincian yang dikemukakan pada latar belakang, maka diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1 Lingkungan kerja didalam perusahaan belum terpenuhi dengan baik dan PT Sat Nusapersada Tbk belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan.

2 Menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan akibat kebanyakan karyawan masih mengalami keterlambatan dan absen.

3 Karyawan kurang memperhatikan kuantitas pekerjaan atau pencapaian target pada saat bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas, maka dari itu peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel indenpenden adalah lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).
2. Objek penelitian ini dibatasi kepada karyawan operator didepartemen Xiaomi pada PT. Sat Nusapersada Tbk.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian yang dinyatakan pada rumusan masalah, maka bisa diketahui tujuan penelitian, antara lain:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini bisa memberi manfaat untuk dijadikan bahan dasar bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berikut ini adalah beberapa manfaat praktis yang bisa diberikan dari hasil pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi penulis

   Dari hasil peneliti berharap sebagai penambahan ilmu pengetahuan tentang lingkungan kerja, dispilin kerja serta pengaruhnya kinerja karyawan.

2. Bagi akademisi

   Sebagai acuan untuk peneliti lain atau selanjutnya yang akan menggunakan topik penelitian sejenis.

3. Bagi perusahaan

   Sebagai informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengembangkan lingkungan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

4. Bagi masyarakat

   Sebagai edukasi kepada masyarakat khususnya yang bekerja dalam sebuah perusahaan serta megetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan disebuah perusahaan.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan kerja. (Yantika et al., 2018:175). Menurut (Anam, 2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019:50), lingkungan kerja ialah sebagai kesuluruhan peralatan dan alat-alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengorganisasian kerja baik yang dilakukan satu orang maupun lebih dari satu orang. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja ialah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik

dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan

Menurut penenelitian dari (Sabil, 2018:8), lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang bentuknya fisik diarea kerja sehingga berpengaruh terhadap karyawan secara langsung maupun tidak serta terdiri dari dua jenis, yaitu:

a. Lingkungan kerja kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.
b. Lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan kerja baik dengan sesama rekan maupun atasan beserta dengan suasana yang terjadi.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Feel, Herlambang, & Rozzaid, 2018:180), lingkungan kerja memiliki dua poin utama, yaitu fisik dan non fisik sehingga memberikan kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas

2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020:757), disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukan pada tindakan bukan orangnya. Secara garis besar, disiplin kerja ialah suatu sikap, tingkah laku, serta perbuatan sesuai aturan yang telah diterapkan dari perusahaan dengan tertulis atau tidak tertulis dan jika seorang karyawan telah melanggar peraturan yang telah diterapkan maka akan dikenakan sanksi. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), disiplin kerja adalah ukuran aktivitas organisasi unutk memanfaatkan serta kemampuan yang ada secara optimal guna mencapai tujuan dengan mentaati peraturan yang telah diterapkan. Menurut (S. P. Sari, Nattasia, & Malinda, 2017:193), disiplin kerja adalah terdapat individu atau lebih dari satu orang yang bergabung pada sebuah organisasi tersebut sehingga menaati dan melaksanakan aturan yang diterapkan perusahaan secara tertulis ataupun tidak tertulis dengan adanya kesadaran dalam bekerja sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Feel et al., 2018:177), disiplin kerja ialah suatu sikap, tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai dengan kebijakan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis, apabila ada pelanggaran, maka akan mendapatkan resiko atau hukuman atas pelanggarannya. (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019: 105)

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja terbentuk dari dengan adanya kesadaran diri dan kemauan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan adanya rasa kedisiplinan dalam diri seseorang, maka hal ini bisa meningkatkan gairah kerja sesuai target yang diinginka dalam sebuah organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Astuti, Dasmadi, & Puji, 2020:28), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam suatu perusahaan.
3. Ada atau tidaknya aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan.
5. Ada atau tidaknya pengawasan seorang pimpinan.
6. Diciptakan kebiasaan ayng mendukung tegaknya disiplin.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kerja dengan baik
3. Tanggung jawab
4. Ketaatan

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sembiring, 2020:15), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan. Menurut (Estiningsih, 2018:50), kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian. Menurut (Esthi & Marwah, 2020:133), kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu. Jadi, masalah pada kinerja ialah masalah yang akan dihadapi oleh manajemen perusahaan, jadi manajemen diperlukan untuk mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dan hal tersebut bisa membuat manajemen perusahaan untuk melakukan kebijakan, sehingga ada peningkatan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan. (Efnita, 2018:93)

Berdasarkan hasil beberapa pengertian yang disimpulkan para ahli diatas, maka kinerja karyawan ialah hasil untuk peningkatan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi serta memberikan keuntungan pada perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (N. D. Sari & malinda, 2018:626), adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai beikut:

1. Faktor Personal (*Personal Factors*)

   Ialah memiliki keahlian dasar, kompetensi, percaya diri, dorongan dan juga loyalitas yang diperoleh setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan (*Leadership Factors*)

   Ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

3. Faktor Tim (*Team Factors*)

   Ialah saling memberikan dukungan antar sesama rekan kerja, saling menghormati serta memiliki tujuan yang sama.

4. Faktor Sistem (*System Factors*)

   Ialah sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh organisasi.

5. Faktor Konsektual atau situasional (*Contextual or Situational Factors*)

   Ialah tekanan serta perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019:2812), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keandalan
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Kemampuan bekerja sama

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Anam, 2018)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan	Teknik analisis mengguna kan regresi linier berganda dan program SPSS	1. Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3. Motivasi, kompetensi, kepemimipinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2.	(Catio & Sunarsi, 2020)	Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja guru (SMK Sasmita Jaya 1 Pamulung Kota Tangerang Selatan)	Teknik analisis mengguna kan regresi linier berganda dan program SPSS.	1. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. 2. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. 3. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru secara positif dan signifikan. Variabel motivasi terhadap kinerja guru memiliki kontribusi sebesar 42,1% dan 57,9% lainnya dipengaruhi oleh hal lain. 4. Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru.

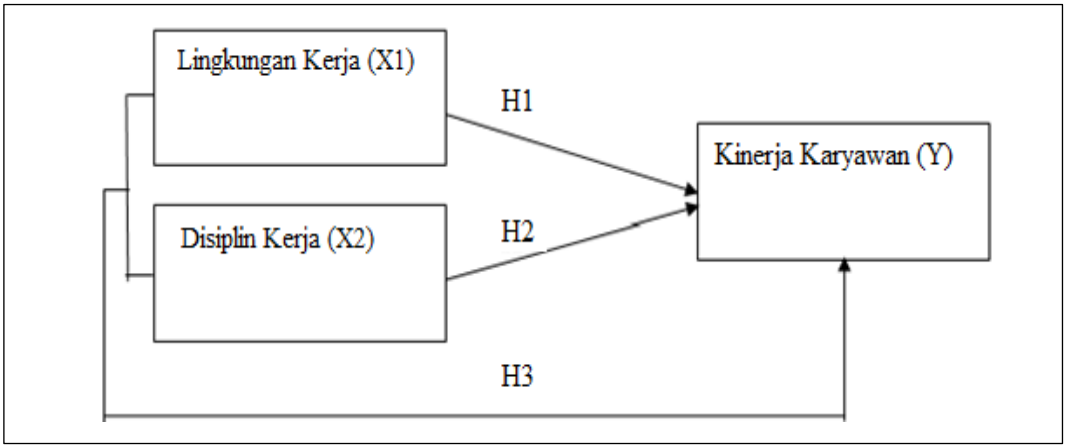
3.	(Yantika et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso)	Teknik analisis regresi linier berganda	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Efnita, 2018)	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat	Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda	1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja secara memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.	(Hafid, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar.	Teknik analisis data mengguna kan regresi linier berganda dan mengguna kan program SPSS.	1. Kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompetensi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Kompetensi secara dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6.	(Darmad i, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Metode Asosiatif	1. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.
7.	(D. P. Sari et al., 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian *Call Center Tele Account Management* (TAM) Telkom Bandung	Mengguna kan metode analisis deskriptif dan verifikatif.	1. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. 2. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. 3. Variabel lingkungan kerja dan displin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Infomedia Nusantara bagian *Call Center Tele Account Management* (TAM) Telkom Bandung.

Sumber: Penelitian, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Dengan adanya suasana kinerja karyawan aman dan nyaman serta memberi penghargaan kepada para karyawan serta pemimpin mampu meciptakan suasana dengan mendorong karyawan agar mampu menyelesaikan dengan cepat tugas yang diberikan. Diketahui bahwa kinerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap dengan berbagai faktor dalam suatu pekerjaan seperti dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta dengan faktor lainnya. Berdasarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini, antara lain:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah teori serta kerangka pemikiran yang telah diperoleh dari pembahasan diatas, yaitu:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

H3 : Diduga lingkungan Kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah model yang perlu dipersiapkan sebelum penelitian dilakukan. Desain penelitian pada umumnya selalu berada pada urutan pertama bab "metode penelitian". Tujuan dari desain penelitian yaitu agar dapat memberikan panduan sistematis terhadap peneliti mengenai kegiatan yang akan dilakukan dalam penelitian (Sanusi, 2011:13). Dalam pembahasan singkat tersebut, maka bisa dinyatakan sebagai riset, riset deskriptif atau interpretasi, kelanjutan desain dan riset lainnya. Metode yang diaplikasikan pada riset ini merupakan analisis deskriptif yang diimplementasikan melalui metode kuantitatif. Pada metode tersebut, model penelitian dilaksanakan dengan cara menghimpun gagasan yang dibutuhkan, selanjutnya adalah menganalisis data yang didapatkan untuk mendapatkan kesimpulan dari suatu masalah atau kondisi. Jenis penelitian dalam riset ini ialah teknik survei yang dilakukan dengan cara menghimpun sampel populasi pada departemen Xiaomi serta menggunakan teknik kuesioner.

3.2 Operasional Variabel

Variabel merupakan segala sesuatu variabel mengartikan kegiatan operasional dalam mengukur variabel dalam penelitian. Variabel ini sering dinyatakan sebagai faktor yang memiliki peran untuk mendapatkan kesimpulan dalam suatu pertistiwa. (Sujarweni, 2015:75)

3.6.1 Variabel Independen

Variabel independen ialah variabel yang memberikan pengaruh serta sebagai faktor dari perubahan variabel terkait (Sujarweni, 2015:75). Variabel independen yang digunakan yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

3.2.1.1 Lingkungan Kerja (X1)

Menurut (Feel et al., 2018:180) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni secara berwujud maupun tidak berwujud. Kedua pembagian tersebut dapat memperoleh kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja

3.2.1.2 Disiplin Kerja (X2)

Menurut (Anam, 2018:42) disiplin kerja dapat diartikan sebagai proses yang dipergunakan dalam menangani masalah kinerja dan proses tersebut dapat mempengaruhi manajer dalam mengkomunikasikan dan megidentifikasikan permasalahan kinerja. Adapun indikator disiplin kerja menurut(Dhermawan & Pratama, 2020:540), yaitu:

1. Ketaatan
2. Ketepatan waktu

3. Tanggung jawab
4. Menggunakan peralatan kerja dengan baik

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel dependen ialah variabel yang mendapatkan pengaruh sebagai hasil atau akibat dari variabel bebas. Variabel terkait atau dependen dalam riset ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). (Sanusi, 2011:40)

3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Sabil, 2018:8), kinerja ialah hasil kerja yang telah diraih dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Tugas ini diberikan kepada karyawan dalam satu waktu tertentu dan dilaksanakan sesuai tanggung jawab masing-masing. Menurut penelitian dari (Ahmad et al., 2019:2812) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Keandalan
4. Kemampuan bekerja sama

Berdasarkan penjelasan variabel diatas, maka pengertian, indikator dan skala pengukuran dari variabel-variabel tersebut yaitu: (Lihat Tabel 3.1)

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni secara berwujud maupun tidak berwujud. Kedua pembagian tersebut dapat memperoleh kesan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.	1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja	*Likert*
Disiplin Kerja(X2)	Proses yang dipergunakan dalam menangani masalah kinerja dan proses tersebut dapat mempengaruhi manajer dalam mengkomunikasikan dan megidentifikasikan permasalahan kinerja.	1. Ketaatan 2. Ketepatan waktu 3. Tanggung jawab 4. Menggunakan peralatan kerja dengan baik	*Likert*
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang telah diraih dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara kualitas ataupun kuantitas. Tugas ini diberikan kepada karyawan dalam satu waktu tertentu dan dilaksanakan sesuai tanggung jawab masing-masing.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Kemampuan bekerja sama	*Likert*

Sumber: Peneliti, 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi suatu tempat yang secara keseluruhan terdapat dari sekumpulan individu. Masing-masing indvidu mempunyai kualitas dan spesifik tersendiri yang akan digunakan oleh peneliti sebagai sumber data riset serta mendapatkan kesimpulan dari penelitian (Sugiyono, 2014:80). Populasi pada riset ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Sat Nusapersada Tbk didepartermen Xiaomi dengan posisi operator yang berjumlah 112 karyawan yang diperoleh pada bulan November 2020.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah sebagian dari karakteristik dan jumlah yang diperoleh populasi dalam penelitian (Sugiyono, 2014:81). Cara pengambilan data pada riset ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau *nonprobability sampling*. Metode yang digunakan pada teknik ini ialah *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2014:85), sampel jenuh ialah cara pengambilan sampel jika seluruh data populasi dianggap menjadi sampel penelitian. Sampel yang terdapat pada penelitian ini ialah sebanyak 112 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah salah satu paling strategis pada proses pembuatan metode ilmiah riset dengan kunci penting dari penelitian yaitu memperoleh data (Sugiyono, 2014:224). Penelitian metode ini yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data menggunakan sumber data yang terdiri dari 2 yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Sanusi, 2011:104), data primer merupakan informasi tertulis dan telah diperoleh secara langsung oleh peneliti. Data tersebut adalah hasil dari pengisian data kuesioner yang sudah disalurkan kepada para responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang telah disediakan dan telah terkumpulkan dari peneliti lain. Sumber data pada riset ini didapatkan ialah dari perusahaan penulis meneliti. (Sanusi, 2011:104)

Cara pengumpulan data yang digunakan untuk riset ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dan tinjaun pustaka. Peneliti mendapatkan data primer dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada operator. Kuesioner berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan rumusun masalah penulis dari 112 responden.

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam riset ini yaitu dengan melakukan sebar kuesioner melalui google form untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti ingin mendistribusikan kuesioner tersebut pada operator PT Sat Nusapersada Tbk.

Angket yang digunakan yaitu dengan skala Likert yang terdapat 12 butir pernyataan, setiap pertanyaan tersedia 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu:

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

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

Sumber: (Sugiyono, 2014:94)

3.5 Metode Analisis Data

Metode ini memiliki tujuan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dari peneliti (Sanusi, 2011:115). Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode ini agar dapat menyimpulkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Hal ini dapat juga disebut sebagai analisis kuantitatif.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah data yang difungsikan sebagai alat analisis data dengan teknik menguraikan informasi yang sudah diperoleh dengan adanya tanpa mengartikan menggunakan kesimpulan yang aktif untuk umum dan generalisasi. Hal yang termasuk pada statistik deskriptif yaitu penyajian data dengan menggunakan grafik, tabel, pictogram, diagram lingkaran, perhitungan median, mean, modus, persentil, desil, penyebaran dengan meggunakan kalkulasi rata-rata serta standar deviasi maupun kalkulasi persentase (Sugiyono, 2014:148)

Analisis ini didasarkan dengan alat bantu komputer serta paket *software* statistik seperti SPSS *(Statistic Package for the Social Sciences)* dengan versi 25. Pengujian data yang dikumpulkan terdiri dari berbagai jenis uji data dan akan

dianalisis untuk medapatkan kesimpulan dari hubungan antar variabel yang terdapat pada riset ini.

3.5.2 Uji Kualitas Data

2.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Sujarweni, 2015:108) uji validitas yang dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari setiap pertanyaan kuesioner serta mendeskripsikan suatu variabel. Pertanyaan tersebut berfungsi untuk membantu suatu kelompok variabel tertentu. Uji ini sebaiknya digunakan untuk masing-masing pertanyaan yang akan diuji. Hasil perhitungan nilai r yang didapatkan akan diperbandingkan terhadap nilai r tabel. Rumus persamaan yang digunakan yaitu df = n-2 serta nilai signifikan 5%. Apabila nilai r tabel < r hitung, artinya data dinyatakan valid. Rumus uji validitasuntuk digunakan pada teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Rumus 3.1 Uji Validitas Korelasi *Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2011:138)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi *pearson product moment*

X = Variabel dependen

Y = Variabel indenpenden

∑X = Jumlah variabel dependen

∑Y = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Uji signifikansi koefisien korelasi dalam taraf 0,05 umumnya dilakukan untuk menentukan kelayakan suatu data. Kelayakan suatu data dinilai apabila memiliki koefisien korelasi nilai r tabel < r hitung, artinya data dinyatakan valid. Dibawah ini merupakan tabel tingkat validitas suatu data:

Tabel 3. 3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: (Wibowo, 2012:36)

2.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi responden pada saat menjawab pertanyaan pada kuesioner penelitian (Sujarweni, 2015:110). Uji reliabilitas yang dilakukan pada riset ini menggunakan *software* SPSS, yaitu dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Rumus *Cronbach's Alpha* pada uji reabilitas, yaitu:

$$\boldsymbol{r_{11} = (\frac{k}{1-k})(1 - \frac{\sum at^2}{at^2})}$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Sujarweni, 2015:110)

Cara mengetahui reliabilitas suatu variabel adalah dengan meggunakan uji *Cronbach's Alpha* dengan nilai determinan yang digunakan pada uji ini yaitu 0.06.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012:61) uji ini ialah pengujian yang berfungsi untuk mengukur apakah data mempunyai distribusi normal. Jika data terdistribusi secara normal, maka bisa digunakan untuk statistik parametrik. Jika data tidak terdistribusi secara normal, maka bisa digunakan untuk statistik non parametrik. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara menggunakan Histogram Regresi Residual yang telah distandarkan, analisis Chi Square serta meggunakan Nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai Residual terstandarisasi dengan normal jika Nilai Kolmogorov – Smirnov Z < Ztabel atau Nilai Probability Sig (2 tailed) > α; sig > 0,05.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan sebagai alat untuk mengukur tingkat korelasi pada variabel independen. Uji multikolinearitas digunakan dengan cara mengkaji matriks korelasi pada variabel independen. Apabila variabel tersebut saling berkorelasi atau lebih dari 0,9 dan nilai R2 tinggi, maka dinyatakan multikolinearitas. Jika nilai toleransi yang diberikan tidak lebih dari 0,1 atau sebanding nilai VIF *(Variance Inflation Factor)* besar dari 10, maka hasil uji data dinyatakan multikolinieritas. (Wibowo, 2012:87)

3.5.3.3 Uji Heteroskedasisitas

Tujuan uji Heteroskedasisitas ialah untuk mengukur apakah terjadi varian variabel pada model yang berbeda. Hal ini memiliki arti bahwa model yang digunakan terdapat perbedaan varian dari residual dalam pengujian model regresi.

Terdapat beberapa cara yang dapat difungsikan dalam penelitian uji metode grafik *Park Glesyer*. (Wibowo, 2012:93)

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini ialah pengembangan dari regresi linier sederhana. Analisis ini sama seperti perantara yang bisa dipakai untuk meramal permintaan pada masa depan berdasarkan data masa lalu. Kegunaan dari analisisi ini yaitu untuk melihat pengaruh satu ataupun lebih variabel bebas pada satu variabel terkait. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat disusun, antara lain:

$$\boldsymbol{y = a + \beta 1X1 + \beta\, 2X2 + \varepsilon}$$

Rumus 3.3 Analisis Regresi Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011:135)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

β1 = Koefisien arah regresi (lingkungan kerja)

β2 = Koefisien arah regresi (disiplin kerja)

X1 = Variabel bebas (lingkungan kerja)

X2 = Variabel bebas (disiplin kerja)

ε = *Error disturbance*

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Kolerasi (R) dimana nilai koefisien (R^2) ini berguna untuk meramal dan melihat seberapa baik kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara keseluruhan

terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi (R^2):

$$KD = r^2 x\ 100\%$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi (R2)

Sumber: (Sanusi, 2011:136)

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T

Uji T atau parsial ialah suatu uji berfungsi menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan (Pantilu, Koleangan, & Roring, 2018:3727).

$$\boldsymbol{t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}}$$

Rumus 3.5 Uji T_{hitung}

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai uji T

r = Koefisien relasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel yang diobservasi

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kemungkinan hasil, antara lain:

Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau sig. > 0,05, artinya H_0 diterima atau H_a ditolak.

Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau sig. < 0,05, artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

3.5.5.2 Uji F

Tujuan dari uji F atau simultan ialah untuk menguji signifikan semua varibael indenpenden berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut rumus untuk mencari Uji F, antara lain:

$$\boldsymbol{f_{hitung} = \frac{SSSR/k}{SSE/[N-(K+1)]}}$$

Rumus 3.6 Uji F_{hitung}

Sumber: (Sanusi, 2011:244)

Keterangan:

SSR = *Sum of square regression*

SSE = *Sum of square error*

n = Jumlah observasi

k = Jumlah parameter dalam model

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kemungkinan hasil, antara lain:

Apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau sig. > 0,05, artinya H_0 diterima atau H_a ditolak.

Apabila $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ atau sig. < 0,05, artinya H_0 ditolak atau H_a diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian penulis ialah pada PT Sat Nusapersada Tbk, Jalan Pelita VI Nomor 99, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29432.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini memiliki jadwal yang dilakukan dalam kurun waktu lima bulan. Jadwal tersebut dimulai dari bulan September 2020 awal perkuliahan semester 9 sampai bulan Januari 2021 akhir tugas pada penulisan skripsi ini. Berikut ini adalah tabel jadwal penelitian yang dilakukan oleh penulis:

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	**Tahun, Bulan dan Pertemuan**													
	2020										**2021**			
	Sep	**Okt**				**Nov**		**Des**			**Jan**			
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**
Pengajuan Judul														
Studi Pustaka														
Metodologo Penelitian														
Penyususnan Kuesioner														
Penyerahan dan Pengumpulan Kuesioner														
Pengelolahan Data														
Kesimpulan														
Penyelesaian Skipsi														

Sumber: Peneliti, 2020