

**PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN
LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SENTOSA PRIMA UTAMA**

SKRIPSI



Oleh:
Adriani Mustika Sari Dewi
170910170

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

**PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN
LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SENTOSA PRIMA UTAMA**

SKRIPSI

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



Oleh:

Adriani Mustika Sari Dewi

170910170

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Adriani Mustika Sari Dewi
NPM/NIP : 170910170
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SENTOSA PRIMA UTAMA”

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

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

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

Batam, 20 Januari 2021



Adriani Mustika Sari Dewi

170910170

**PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN
LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SENTOSA PRIMA UTAMA**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Adriani Mustika Sari Dewi
170910170**

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

Batam, 20 Januari 2021



**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Pada suatu organisasi sumber daya manusia menjadi bagian yang paling penting terutama pada perusahaan jasa dalam menjalankan tujuan utama perusahaan. Kesuksesan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dalam menerapkan program yang berorientasi pada kinerja. Manajer berperan dalam mengolah sumber-sumber daya yang ada agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain. PT Sentosa Prima Utama merupakan perusahaan jasa pelayanan tenaga kerja yang bergerak dibidang rekrutmen satpam. Persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain menuntut perusahaan untuk memperhatikan kepentingan dan keinginan karyawan agar karyawan tersebut memberikan kinerja yang terbaik karena untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan lain yang menyediakan jasa, perusahaan sangat memerlukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, etika kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama. Metode yang digunakan kuantitatif dengan desain kausalitas menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 106 karyawan PT Sentosa Prima Utama dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh bagian dari populasi digunakan untuk sampel. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif sebesar 4,070 lebih besar dari t tabel 1,983 dan signifikan dengan nilai sig t 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Etika kerja berpengaruh positif sebesar 4,733 lebih besar dari t tabel 1,983 dan signifikan dengan nilai sig t 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Sedangkan lingkungan berpengaruh positif sebesar 3,952 lebih besar dari t tabel 1,983 dan signifikan dengan nilai sig t 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Secara simultan disiplin, etika kerja, dan lingkungan berpengaruh positif dengan nilai F hitung $59,365 > 2,69$ F tabel dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama. Untuk hasil uji determinasi menyatakan disiplin, etika kerja, dan lingkungan mempunyai korelasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin; Etika Kerja; Lingkungan; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In an organization human resources are the most important part, especially in service companies in carrying out the company's main goals. The success of a company is determined by the human resources owned by the company in implementing performance-oriented programs. Managers play a role in cultivating existing resources so that the company can compete with other companies. PT Sentosa Prima Utama is a labor service company engaged in the recruitment of security guards. Increasingly fierce competition with other companies requires companies to pay attention to the interests and desires of employees so that these employees give their best performance because to face competition from other companies that provide services, companies really need the performance produced by employees. This study aims to determine the effect of discipline, work ethics, and environment on the performance of employees of PT Sentosa Prima Utama. The method used is quantitative with the design of causality using multiple linear regression analysis. The sample used in this study were 106 employees of PT Sentosa Prima Utama by using the saturated sampling technique, that is, all parts of the population were used for the sample. The results of the study stated that discipline had a positive effect of 4,070 greater than t table 1,983 and significant with a sig t value of 0,000 smaller than alpha 0,05. Work ethic has a positive effect of 4,733 greater than t table 1,983 and significant with a sig t value of 0,000 smaller than alpha 0,05. While the environment has a positive effect of 3,952 greater than t table 1,983 and significant with a sig t value of 0,000 smaller than alpha 0,05. Simultaneously discipline, work ethic, and environment have a positive effect with the F value of 59,365 > 2,69 F table and a significant value of 0,000 < 0,05 on the employee performance of PT Sentosa Prima Utama. The results of the determination test state that discipline, work ethic, and environment have a correlation with employee performance by 62,5% while the remaining 37,5% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Discipline; Work Ethics; Environment; Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima secara profesional. Melalui ini, 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, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M., selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa, memberi nasehat dan dukungan kepada penulis;
7. Seluruh karyawan PT Sentosa Prima Utama Batam yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya. Amin.

Batam, 20 Januari 2021



Adriani Mustika Sari Dewi
170910170

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar.....	11
2.1.1 Disiplin.....	11
2.1.1.1 Pengertian Disiplin.....	11
2.1.1.2 Pendekatan Disiplin	13
2.1.1.3 Komponen Disiplin.....	13
2.1.1.4 Indikator Disiplin	14
2.1.2 Etika Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja	15
2.1.2.2 Fungsi Etika Kerja	16
2.1.2.3 Sikap Etika Kerja	17

2.1.2.4	Indikator Etika Kerja.....	18
2.1.3	Lingkungan	19
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan	19
2.1.3.2	Macam-macam Lingkungan	20
2.1.3.3	Faktor Lingkungan.....	21
2.1.3.4	Indikator Lingkungan.....	22
2.1.3	Kinerja Karyawan	23
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.1.3.2	Pendekatan Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.3	Faktor Kinerja Karyawan.....	26
2.1.3.4	Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Kerangka Pemikiran.....	30
2.3.1	Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	30
2.3.2	Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.3.3	Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.4	Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
3.1	Desain Penelitian	32
3.2	Operasional Variabel	32
3.2.1	Variabel Independen	33
3.2.2	Variabel Dependen.....	33
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	35
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	35
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.2	Alat Pengumpulan Data	36
3.5	Metode Analisis Data.....	37
3.5.1	Analisis Deskriptif	37
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2.1	Uji Validitas	38
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	39
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	39

3.5.3.1	Uji Normalitas.....	39
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas.....	40
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.5.4	Uji Pengaruh	42
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.5.5	Uji Hipotesis	43
3.5.5.1	Uji T	43
3.5.5.2	Uji F	43
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	44
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	44
3.6.2	Jadwal Penelitian	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		45
4.1	Hasil Penelitian	45
4.1.1	Profil Responden.....	45
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	46
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
4.1.1.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
4.1.2	Analisis Deskriptif	50
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X_1).....	50
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Etika Kerja (X_2)	51
4.1.2.3	Analisis Deskriptif Lingkungan (X_3).....	53
4.1.2.4	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	54
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Instrumen	56
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	56
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	63
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas	63
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas	65
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
4.1.5	Hasil Uji Pengaruh.....	67
4.1.5.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	70

4.1.6.1 Hasil Uji T (Parsial)	70
4.1.6.2 Hasil Uji F (Simultan).....	72
4.2 Pembahasan.....	73
4.2.1 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.2.2 Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.2.3 Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.2.4 Disiplin, Etika Kerja, dan Lingkungan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Simpulan	76
5.2 Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4.1 Diagram Pie Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.2 Diagram Pie Berdasarkan Usia	47
Gambar 4.3 Diagram Pie Berdasarkan Pendidikan	48
Gambar 4.4 Diagram Pie Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Histogram	63
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	64
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi PT Sentosa Prima Utama	5
Tabel 1.2	Data Evaluasi Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 3.3	Koefisien Korelasi R	39
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian	44
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5	Kriteria Analisis Deskriptif	50
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin.....	50
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Etika Kerja	52
Tabel 4.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan	53
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X_1)	57
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X_2).....	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Etika Lingkungan (X_3)	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.14	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X_1).....	61
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etika Kerja (X_2)	61
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan (X_3)	62
Tabel 4.17	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4.18	Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	64
Tabel 4.19	Hasil Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.20	Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji <i>Glejser</i>).....	67
Tabel 4.21	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.22	Hasil Uji Determinasi (R^2)	69
Tabel 4.23	Hasil Uji T (Parsial)	70
Tabel 4.24	Hasil Uji F (Simultan)	72

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	37
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	38
Rumus 3.3 Koefisien <i>Reliability Instrument</i>	39
Rumus 3.4 Uji <i>Glejser</i>	41
Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan ketika melaksanakan aktivitas operasionalnya sebagai organisasi adalah sebuah bentuk dari usaha partisipasi anggota karyawan yang bermanfaat untuk mencukupi keperluan dan menggapai target yang diinginkan oleh organisasi. Perusahaan akan berusaha memaksimalkan kemampuan bersaing demi terus mempertahankan operasional perusahaan. Dalam menghadapi persaingan antar perusahaan dan untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Para pemimpin perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung yang terdapat di suatu organisasi. Salah satu faktor utama dalam operasional perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki arti penting terhadap aktivitas sebuah perusahaan serta dalam berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan dalam penetapan ketentuan.

Disiplin adalah upaya manajemen dalam memotivasi setiap karyawan perusahaan untuk mencukupi beraneka kebutuhan. Disiplin kerja memiliki fungsi penting untuk organisasi dalam menjaga kelangsungan operasional organisasi (Pangarso & Susanti 2016: 147). Apabila disiplin kerja karyawan tinggi, hal ini akan diikuti dengan karyawan yang peduli dalam pencapaian tujuan perusahaan dan munculnya semangat kerja, serta komitmen yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan timbul dengan sendirinya.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang wajib menjadi perhatian karyawan agar mencapai tujuan yang bermanfaat dan tepat waktu. Disiplin merupakan langkah awal dari karyawan untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting, hal ini dilakukan agar karyawan perusahaan tersebut menjalankan dan mengikuti aturan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa adanya paksaan serta apabila karyawan tersebut melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan. Karyawan juga harus memiliki etika kerja yang baik karena setiap manusia harus memiliki etika dalam bekerja maupun kehidupan sehari-hari.

Etika kerja merupakan ketentuan yang memuat prinsip moral serta nilai yang menjadi panduan bagi anggota organisasi untuk menjalankan tugas saat bekerja (Gerungan, Mandey, & Walangitan, 2017: 1610). Etika kerja tidak hanya diterapkan untuk para karyawan saja, kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen yang berhubungan dengan karyawan harus beretika. Setiap keputusan etika dalam perusahaan bukan semata-mata untuk kebutuhan manajemen, melainkan juga demi kebutuhan karyawan. Penerapan etika kerja merupakan salah satu usaha organisasi dalam memaksimalkan kinerja karyawan. Etika bisa diartikan sebagai kepribadian atau tingkah laku yang diperlihatkan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang karyawan harus memiliki etika kerja yang tinggi untuk mewujudkan semangat kerja.

Etika kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk melihat perkembangan kepribadian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kesadaran menjadi faktor utama dalam mengembangkan etika dan tanggung

jawab sosial yang dimiliki oleh setiap orang. Kesadaran etika kerja yang tinggi ditunjukkan dengan adanya keinginan karyawan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan yang mampu meningkatkan prestasi dalam bekerja. Etika kerja membutuhkan lingkungan kerja dan situasi kerja yang positif agar menjadi kinerja.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai totalitas perlengkapan perkakas serta barang yang digunakan oleh karyawan, lingkungan sekitar karyawan tersebut bertugas, tata cara kerja, dan ketentuan kerja baik dalam individu maupun dalam kelompok (Adha, Qomariah, & Hafidzi 2019: 50). Area kerja dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh dan butuh mendapatkan kepedulian dari perusahaan. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor dari kesuksesan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap perusahaan akan mengharapkan kinerja yang memuaskan, kinerja karyawan adalah suatu masalah yang berkarakter individu, hal ini disebabkan oleh karyawan yang memiliki tingkat keahlian berbeda-beda dalam menjalankan kegiatannya (Adha et al. 2019: 51). Mutu sumber daya manusia sering berhubungan dengan tuntutan kerja yang kompeten. Hasil dari pekerjaan adalah faktor yang berguna dalam memperkirakan seberapa jauh seseorang kompeten dengan profesi yang ditekuninya. Kualitas sumber daya manusia ialah kemahiran seseorang ketika menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan. Tenaga kerja yang bertugas pada sebuah organisasi tentunya memiliki peran penting dalam perusahaan tersebut termasuk satpam.

Satpam adalah kumpulan petugas yang dibentuk oleh suatu badan usaha untuk penyelenggaraan keamanan di lingkungan kerjanya. Penyelenggaraan tersebut bertujuan untuk mengamankan aset serta kawasan wilayah perusahaan supaya memberikan rasa nyaman serta aman pada perusahaan tersebut ketika menjalankan kegiatannya. Satpam sering kita temui saat masuk ke pusat perbelanjaan, rumah sakit, sekolah, instansi pemerintah, perusahaan, dan tempat-tempat pelayanan masyarakat. Satpam harus memiliki kemampuan untuk melindungi, mengontrol, dan melaporkan terhadap pelanggaran-pelanggaran seperti penyusupan, pencurian, dan bahaya fisik.

Satpam merupakan mitra kerja terdekat Kepolisian Republik Indonesia. Tenaga kerja profesi satpam pada saat ini telah dijadikan alih daya yang disebut dengan *outsourcing*. Penggunaan *outsourcing* biasanya digunakan untuk profesi satpam, *cleaning service*, *driver*, dan jasa penunjang pertambangan. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan keamanan banyak perusahaan-perusahaan yang membutuhkan jasa satpam. Hal ini menyebabkan munculnya *outsourcing* Badan Usaha Jasa Pengamanan. Perusahaan *outsourcing* saat ini telah bekerjasama dengan kepolisian dalam penerbitan Kartu Tanda Anggota (KTA) satpam.

Salah satu Badan Usaha Jasa Pengamanan yang berada di kota Batam yaitu PT Sentosa Prima Utama yang merupakan anak usaha jasa pelayanan tenaga kerja *outsourcing* dari Tunas Grup yang bergerak dibidang rekrutmen satpam. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2005 dan memiliki kantor yang berlokasi di Jl. Engku Putri Ruko Blok B No. 12, Kawasan Industri Tunas, Batam Centre. PT

Sentosa Prima Utama mengembangkan usahanya untuk bisa melayani perusahaan lain agar bisa dikenal masyarakat Batam.

Tabel 1.1 Data Absensi PT Sentosa Prima Utama
Periode Maret – Agustus 2020

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Keterangan			
		Sakit	Izin	Alpa	Terlambat
Maret	106	4	3	5	15
April	106	2	5	2	10
Mei	106	7	4	3	17
Juni	106	3	1	4	19
Juli	106	5	3	2	20
Agustus	106	3	4	3	25

Sumber: HRD PT Sentosa Prima Utama

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada periode bulan maret hingga agustus 2020 masih terdapat karyawan yang absensinya kurang disiplin dalam hal ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, hal ini menunjukkan adanya indikasi belum optimalnya disiplin kerja di PT Sentosa Prima Utama yang dapat terlihat dari angka keterlambatan yang masih tinggi karena karyawan yang datang tidak tepat waktu dan ketidakhadiran karyawan, serta masih ditemukan karyawan yang tidak menjalankan aturan perusahaan dengan menjalankan patroli satu jam sekali yang menunjukkan kurangnya disiplin karyawan tersebut.

Karyawan juga harus memiliki etika kerja yang baik karena merupakan budi pekerti yang akan digunakan dalam bertugas. Etika kerja karyawan akan menunjukkan bagaimana sifat karyawan tersebut dalam bekerja. Etika kerja karyawan PT Sentosa Prima Utama masih rendah, masih banyak dijumpai karyawan yang bekerja dengan santai, duduk-duduk sambil merokok yang tidak sesuai dengan etika dalam bekerja. Terdapat juga karyawan yang masih kurang

ramah dalam melayani tamu yang bertanya dengan menjawab secara ketus dan tidak senyum ketika berhadapan dengan tamu.

Masalah yang memengaruhi lingkungan kerja karyawan PT Sentosa Prima Utama, yaitu kenyamanan ruang kerja. Ruang kerja yang tidak sesuai dengan standar, seperti ruang kerja yang terlalu kecil, fasilitas yang kurang memadai, serta sirkulasi udara yang kurang baik. Masih terdapat konflik sesama karyawan ketika menangani suatu kasus karena adanya kelalaian.

Tabel 1.2 Data Evaluasi Kinerja Karyawan PT Sentosa Prima Utama

Bulan	Rata-rata Nilai	Predikat	Keterangan
April 2019	69,6	C	Cukup
Juli 2019	74,0	B	Baik
Oktober 2019	73,1	B	Baik
Januari 2020	69,2	C	Cukup
April 2020	68,5	C	Cukup
Juli 2020	67,8	C	Cukup

Sumber: HRD PT Sentosa Prima Utama

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata nilai dari evaluasi kerja yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali menunjukkan kinerja karyawan yang cenderung rendah. Hasil penilaian menunjukkan total rata-rata nilai evaluasi masih berada di predikat c yang artinya kinerja karyawan tersebut masih kurang optimal. Hal ini menunjukkan karyawan PT Sentosa Prima Utama masih kurang bersemangat menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, masih banyak karyawan yang bermalas-malasan dengan bermain *handphone* bahkan terdapat juga karyawan yang tidur di saat jam kerja malam.

Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan karena kinerja menjadi salah satu faktor dalam kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja kerja dapat diartikan sebagai kegiatan seseorang saat menjalankan kegiatan utama yang

menjadi tugasnya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja merupakan bentuk pengungkapan dari segenap keahlian ataupun kemampuan yang dikuasai oleh seorang karyawan. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi kerja terhadap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH DISIPLIN, ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENTOSA PRIMA UTAMA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, sebagai identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dalam jam kerja masih belum optimal.
2. Karyawan tidak menjalankan patroli sesuai aturan perusahaan.
3. Karyawan yang tidak semangat bekerja.
4. Karyawan yang melanggar etika kerja.
5. Lingkungan dan ruang kerja yang kurang nyaman.
6. Kinerja karyawan cenderung menurun.

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan uraian masalah pada latar belakang, berikut batasan masalah dari penelitian ini:

1. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin (X1), Etika Kerja (X2), dan Lingkungan (X3)
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sentosa Prima Utama.

1.4 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini permasalahan yang dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?
2. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?
3. Apakah lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?
4. Apakah disiplin, etika kerja, dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama.

2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama.
3. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama.
4. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin, etika kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai contoh dan pertimbangan untuk pihak-pihak yang ingin mengetahui bagaimana pengaruh disiplin, etika kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai saran untuk pihak perusahaan dalam memaksimalkan kinerja karyawan, terutama dalam menerapkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, etika kerja yang tinggi dan lingkungan yang nyaman agar mendapatkan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

2. Bagi akademik

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya bagi yang berminat untuk melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

3. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dengan adanya pengalaman dari penelitian ini, serta menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama menuntut ilmu di perguruan tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat menaikkan produktivitas dan efisiensi. Disiplin kerja yang tertib menggambarkan besarnya komitmen seseorang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Perasaan ini akan memotivasi antusias dalam bekerja, semangat dalam bekerja, dan tercapainya misi perusahaan. Seorang manajer akan berusaha supaya bawahannya memiliki nilai kedisiplinan yang tinggi. Seorang manajer dikatakan berhasil dalam kepemimpinannya apabila memiliki bawahan yang disiplin kerja baik (Arda, 2017: 50).

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Disiplin ialah pengetahuan dan kesiapan seseorang agar patuh dan mengikuti ketentuan perusahaan atau organisasi dengan nilai-nilai sosial yang berlaku, seperti karyawan yang selalu datang serta pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja dan mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik (Liyas & Primadi, 2017: 21).

Disiplin merupakan sebuah situasi ataupun tindakan menghargai yang terdapat pada diri seorang karyawan kepada peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai tindakan yang diambil untuk pengawasan dalam memeriksa perilaku dan sikap yang salah pada

karyawan. Penerapan disiplin kerja yang lebih fleksibel dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dalam mencapai kinerja optimal (Siagian, 2018: 4).

Disiplin merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, menaati, serta mematuhi peraturan maupun ketetapan yang berlaku di perusahaan, baik secara lisan maupun tulisan dan mampu menerapkannya serta tidak menghindar ketika menerima sanksi dari perusahaan apabila ia melakukan pelanggaran dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Edy, 2018: 21).

Disiplin diartikan sebagai perilaku moral yang tergambar dari perbuatan atau perilaku seseorang, kelompok, dan masyarakat berbentuk loyalitas kepada peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah atau norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat dalam mencapai misi yang telah ditetapkan. Disiplin juga bisa diartikan pengawalan diri seseorang agar tidak melakukan tindakan yang bertentangan dengan pedoman dan moral pancasila (Syafрина, 2017: 5).

Disiplin adalah tingkah laku dan perbuatan ketaatan terhadap kebijakan perusahaan yang harus diikuti, prosedur kerja, kode etik, serta peraturan. Disiplin kerja seorang karyawan akan memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan dan memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen (Hadian, 2018: 164).

Disiplin diartikan sebagai suatu kemampuan yang terdapat di dalam tubuh seseorang dan berkembang sehingga mengakibatkan orang tersebut dapat

menempatkan diri dengan tulus terhadap peraturan, ketetapan, serta asas-asas dari perilaku dan pekerjaan (Sutrisno, 2019: 87).

Berdasarkan opini yang diberikan para ahli dapat disimpulkan, yaitu disiplin merupakan kesediaan atau kerelaan seorang karyawan untuk mematuhi, menaati, dan menghormati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan ketika mengerjakan tugas yang diberikan agar tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Pendekatan Disiplin

Menurut Lasmaya (2016: 32) terdapat dua pendekatan dalam disiplin, sebagai berikut:

1. Disiplin positif

Pendekatan ini didasarkan pada teori bahwa pelanggaran adalah perbuatan yang dapat diperbaiki secara sehat tanpa perlu adanya hukuman. Fokusnya memberikan pengarahan untuk memotivasi perilaku agar tercapai tujuan yang diinginkan.

2. Disiplin progresif

Pendekatan ini mengatur tindakan yang digunakan untuk mendisiplinkan karyawan. Tindakan tersebut bisa diawali dengan teguran lisan, teguran tertulis, hukuman, dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.1.3 Komponen Disiplin

Menurut Edy (2018: 22) disiplin memiliki lima komponen, sebagai berikut:

1. Kehadiran.

2. Kepatuhan terhadap aturan kerja.
3. Kepatuhan terhadap norma pekerjaan.
4. Tingkat kehati-hatian yang tinggi.
5. Bekerja dengan benar.

2.1.1.4 Indikator Disiplin

Adapun indikator disiplin pada penelitian ini diambil menurut pandangan Fadillah (2017: 3) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu

Karyawan yang datang ke kantor, istirahat, dan pulang tepat waktu, serta teratur dan tertib akan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Seseorang yang disiplin bekerja akan bersikap hati-hati ketika menggunakan perlengkapan kerja yang diberikan perusahaan sehingga peralatan kerja yang digunakan tidak mudah rusak.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap beban yang diberikan serta menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kebijakan akan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kerja, menggunakan kartu tanda anggota atau identitas, dan melampirkan surat keterangan apabila tidak masuk kerja.

2.1.2 Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos*. *Ethos* memiliki definisi tingkah laku, karakteristik, moral, kepribadian, dan keteguhan akan sesuatu. Tingkah laku ini dimiliki oleh individu, kelompok, serta masyarakat. Etos dibentuk dari berbagai sistem nilai yang diyakininya, pengaruh budaya, serta kebiasaan. Dari kata etos ini dikenal kata etika, etika penting bagi setiap individu karena berkaitan dengan akhlak sehingga dalam etos terdapat dorongan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik serta berusaha agar memperoleh mutu kerja yang lebih baik (Aryana & Tj, 2017: 92).

2.1.2.1 Pengertian Etika Kerja

Etika adalah kepercayaan yang berkenaan dengan perbuatan yang benar dan salah, maupun perbuatan yang baik dan buruk yang dapat memengaruhi hal lainnya. Etika kerja dapat diartikan sebagai ajaran yang berhubungan dengan kerja dipercayai oleh individu ataupun sekelompok orang sebagai sesuatu yang baik dan benar yang menunjukkan secara khusus tindakan orang tersebut dalam bekerja (Budianto, Pongtuluran, & Y, 2017: 2).

Etika kerja adalah konsep yang memandang sebuah loyalitas seseorang terhadap suatu pekerjaan sebagai nilai yang berharga dan berperilaku positif. Perilaku kerja positif berasal dari kesadaran individu, keyakinan yang kuat, serta komitmen yang total dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Ariyanti, 2018: 80).

Etika diartikan sebagai tingkah laku, pemikiran, adat budaya, karakter atau kepribadian perihal aturan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau

suatu masyarakat. Etika kerja yang baik akan membuat seseorang tidak bosan dengan rutinitas atau pekerjaannya, bahkan mampu meningkatkan kinerja atau prestasi kerja orang tersebut (Jufrizen, 2017: 151).

Etika kerja dapat diartikan sebagai terciptanya keyakinan sesuai dengan dasar-dasar saat pelimpahan kekuasaan pada sebuah organisasi yang akan memotivasi anggota organisasi agar pengembangan ide-ide untuk organisasi tersebut segera terlaksana, percaya diri dalam pengambilan keputusan, serta mengadakan perubahan sehingga akan memaksimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018: 146).

Berdasarkan opini yang diberikan para ahli dapat disimpulkan, yaitu etika kerja merupakan sikap ataupun sifat yang dimiliki seseorang baik sebagai individu pekerja maupun manajemen dalam pelaksanaan kerja sehari-hari yang dapat menunjukkan semangat karyawan tersebut dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Fungsi Etika Kerja

Menurut Jufrizen (2017: 151) terdapat beberapa fungsi etika kerja bagi seorang karyawan, yaitu:

1. Memotivasi terjadinya kegiatan

Etika kerja dapat berperan untuk memotivasi agar terjadinya kegiatan atau aktivitas. Etika kerja akan menimbulkan keinginan individu atau kelompok dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai target yang diinginkan.

2. Penyemangat pada kegiatan

Ketika menjalankan suatu kegiatan dalam kehidupan baik secara individu maupun kelompok, etika kerja akan membuat orang tersebut menjadi semakin bersemangat ketika menjalankan kegiatan tersebut demi tercapainya suatu tujuan.

3. Penggerak

Etika kerja mampu menggerakkan individu maupun sekelompok orang supaya bersedia untuk mengerjakan sesuatu agar mendapatkan hal yang diinginkan sehingga timbul persetujuan pencapaian target dalam bekerja.

2.1.2.3 Sikap Etika Kerja

Menurut Ridwan (2018: 143) terdapat tiga belas sikap yang memadai untuk etika kerja, yaitu:

1. Efisien.
2. Tekun.
3. Tertib.
4. Disiplin atau tepat waktu.
5. Hemat.
6. Jujur dan teliti.
7. Objektif dalam pengambilan keputusan.
8. Bersedia menerima perubahan.
9. Cerdas dalam memanfaatkan peluang.
10. Bersemangat.

11. Ketulusan dan percaya diri.
12. Mampu bekerja sama.
13. Mempunyai visi yang jauh ke depan.

2.1.2.4 Indikator Etika Kerja

Adapun indikator etika kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah (2020: 12) adalah sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti menanggung semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada di dalam perusahaan.

2. Kerja yang positif

Setiap karyawan harus membentuk kebiasaan kerja fokus terhadap hal-hal yang bermanfaat. Lingkungan kerja yang baik dapat membentuk hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja sehingga tercipta etika dalam bekerja yang positif.

3. Disiplin kerja

Sikap disiplin dalam bekerja akan membuat pekerjaan lebih tertata dan menciptakan nilai etika yang positif pada lingkungan kerja.

4. Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu totalitas serta semangat untuk mendorong dirinya bertindak agar meraih kinerja yang optimal,

dan memegang keyakinan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya dengan tulus dan ikhlas.

5. Pendidikan

Kualitas sumber daya manusia sangat berhubungan dan tidak dapat dipisahkan dengan etika kerja. Etika kerja yang baik akan timbul sejalan dengan peningkatan sumber daya manusia.

2.1.3 Lingkungan

Lingkungan tempat para karyawan melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diserahkan kepadanya disebut dengan lingkungan kerja. Lingkungan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan yang telah menjadi kewajibannya merupakan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan menjadi salah satu hal penting bagi pembentukan prestasi kerja, prestasi kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Hakim, 2016: 229).

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan

Lingkungan merupakan keseluruhan dari keadaan sekitar atau kondisi eksternal yang memengaruhi dan membimbing ke arah peluang atau risiko-risiko dalam beraktivitas maupun saat perluasan organisasi. Lingkungan secara langsung memengaruhi prosedur ataupun aktivitas dalam penentuan kebijakan (Supomo, 2018: 18).

Lingkungan merupakan semua fasilitas dan infrastruktur kerja yang berada di sekeliling karyawan saat menjalankan kegiatan operasional sehingga dapat

memengaruhi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya (Suhardi, 2019: 299).

Lingkungan merupakan suasana atau situasi dari keseluruhan lingkungan kerja pada suatu perusahaan yang menjadi area para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan tersebut. Lingkungan pada sebuah perusahaan yang tidak sesuai dengan prosedur akan membuat karyawan merasa tidak nyaman ketika melaksanakan pekerjaannya (Ahmad, 2019: 378).

Lingkungan adalah seluruh objek yang terletak disekeliling karyawan yang memengaruhi dirinya ketika mengerjakan perintah yang diberikan serta merupakan salah satu aspek yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja seorang karyawan (Adha et al., 2019: 50).

Lingkungan kerja ialah keseluruhan yang terdapat pada lingkungan pekerja seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, ketekunan tempat kerja, dan kecukupan peralatan kerja yang memengaruhi cara pekerja melakukan tugasnya baik sebagai individu maupun kelompok (Hendro, 2019: 6).

Berdasarkan opini yang diberikan para ahli dapat disimpulkan, yaitu lingkungan adalah kehidupan sosial, fisik, ataupun psikologi karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan mempunyai arti penting bagi karyawan lingkungan yang aman dan nyaman akan menghasilkan kerja yang positif.

2.1.3.2 Macam-macam Lingkungan

Menurut (Supomo, 2018: 20) lingkungan dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah kemampuan dan kekurangan yang berasal dari dalam perusahaan serta berada dalam kendali perusahaan. Adapun yang termasuk dalam lingkungan internal, yaitu faktor sumber daya manusia, observasi dan pengembangan, produksi dan operasi, keuangan dan akuntansi, serta pemasaran.

2. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah kesempatan atau risiko yang termasuk ke dalam faktor dari luar perusahaan yang berada di luar dari kendali perusahaan. Contoh dari lingkungan eksternal, yaitu apabila penjualan menurun maka permasalahan bukan berawal dari ketatnya persaingan ataupun sempitnya luas pasar, permasalahan ini berawal dari inovasi yang lemah karena sumber daya yang terbatas.

2.1.3.3 Faktor Lingkungan

Menurut Hakim (2016: 231) terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berdasarkan lingkungan, yaitu:

1. Faktor hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan mencakup komunikasi antar pimpinan dengan karyawan, faktor fisik dan suasana pekerjaan, hubungan sosial diantara karyawan, pengaruh dari rekan kerja, serta suasana hati dan kondisi.

2. Faktor individu

Faktor individu mencakup tindakan seseorang kepada kewajibannya, usia seseorang ketika bekerja, dan jenis kelamin.

3. Faktor luar

Faktor luar mencakup kondisi kerabat karyawan, kebutuhan hiburan, dan tingkat pendidikan karyawan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan

Adapun indikator lingkungan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Fadillah (2017: 4) adalah sebagai berikut:

1. Ukuran dan tata letak

Karyawan akan sulit bergerak ketika bekerja dengan kondisi ruang kerja yang sempit dan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2. Kebisingan

Suatu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga dapat mengganggu ketenangan bekerja, mengakibatkan kesalahan dalam berkomunikasi, serta dapat merusak pendengaran jika bunyi tersebut dalam jangka panjang.

3. Sirkulasi udara

Oksigen yang cukup di lingkungan kerja dapat memberikan kesegaran dan kesejukan pada tubuh. Dengan adanya rasa segar dan sejuk disekitar lingkungan akan membantu pemulihan tubuh yang lelah setelah bertugas.

4. Keamanan kerja

Situasi lingkungan kerja harus selalu dalam keadaan aman agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.

5. Hubungan antara bawahan dan atasan

Karyawan harus bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga perlu menjaga hubungan baik dengan atasan serta pimpinn dan bawahan.

6. Hubungan antar rekan kerja

Membangun hubungan yang baik sesama karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan lancar.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan maksimal akan bermanfaat terhadap perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja memiliki arti prestasi kerja sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berupaya membenahi keterampilan karyawan yang menjadi aspek sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan untuk hasil yang optimal. Selain kompetensi, disiplin kerja juga sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan (Fauzan & Purwaningdyah, 2017: 239).

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah kemahiran seorang karyawan ketika melaksanakan perintah yang telah diberikan dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan akan sesuai dengan indikator-indikator dalam kinerja karyawan. Dengan melihat hasil kerja dapat kita ketahui tentang tingkatan kinerja seorang karyawan saat ia mengerjakan pekerjaan tersebut (Purwanto & Soliha, 2017: 229).

Kinerja merupakan aktivitas seseorang maupun kelompok atau hasil dari kegiatan pekerjaan dalam sebuah organisasi untuk menggapai tujuan organisasi tersebut dengan rentang periode tertentu yang dipengaruhi oleh faktor yang bervariasi. Hasil dari kegiatan yang dimaksud yaitu pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi tugas dan fungsi seorang karyawan dalam sebuah organisasi (Siagian, 2018: 5).

Kinerja merupakan kuantitas serta kualitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab. Taktik untuk memaksimalkan kinerja karyawan bisa melalui pendayagunaan tenaga kerja yang lebih terarah dan positif, kebijakan perusahaan diperlukan melalui penerapan struktur organisasi yang baik. Dalam menggerakkan karyawan agar pekerjaan yang dilakuka menghasilkan *output* sesuai dengan konsep yang telah ditentukan perusahaan perlu memotivasi karyawannya (Ridwansyah et al., 2018: 92).

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dan dikerjakan oleh seseorang baik dalam bentuk jasa ataupun produk melalui pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan pengalaman dalam suatu ukuran dan rentang waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah tahap penilaian karyawan terhadap pencapaian standar kerja yang ditetapkan perusahaan (Suhasto & Lestariningsih, 2018: 47).

Kinerja karyawan adalah perilaku yang terkadang tidak diperlihatkan oleh para karyawan yang bekerja pada bidang tertentu di perusahaan sebagai performa kerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai kondisi maupun dorongan yang timbul dari seorang karyawan ketika mengerjakan pekerjaannya (Liyas & Primadi, 2017: 21).

Kinerja adalah karakter yang diperlihatkan seseorang ketika bekerja, performa kerja, serta evaluasi terhadap faktor-faktor yang mencakup kemampuan, loyalitas, segi usaha, kepemimpinan dan tata cara kerja. Kinerja karyawan adalah prestasi dari pekerjaan yang dikerjakan berhubungan atau sejalan dengan harapan perusahaan, yaitu keterampilan, kuantitas, serta efisiensi kerja (Purwanto & Soliha, 2017: 229).

Berdasarkan opini yang diberikan para ahli dapat disimpulkan, yaitu kinerja ialah prestasi kerja ataupun hasil kerja yang sudah diraih oleh seorang karyawan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam rangka tercapainya harapan perusahaan.

2.1.3.2 Pendekatan Kinerja Karyawan

Menurut Lasmaya (2016: 32) secara menyeluruh pengertian kinerja karyawan memiliki dua pendekatan, sebagai berikut:

1. Pendekatan proses

Pada pendekatan ini terdapat pengertian bahwa kegiatan yang dilakukan individu untuk mendapatkan *output* yang diharapkan dapat dinilai sebagai kinerja.

2. Pendekatan hasil

Pada pendekatan ini terdapat pengertian bahwa *output* yang dihasilkan oleh seorang karyawan dapat dinilai sebagai kinerja.

2.1.3.3 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019: 189-193) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Keterampilan dan kemahiran.
2. Wawasan.
3. Konsep kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.
12. Komitmen.
13. Disiplin kerja.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Cesilia, Tewal, & Tulung (2017: 430) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kesempurnaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan karyawan serta pemahaman seorang karyawan terhadap hasil dari pekerjaannya.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, umumnya dinyatakan dalam jumlah pekerjaan atau jumlah unit yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Mengoptimalkan waktu yang ada untuk pekerjaan lain, menyiapkan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, serta melihat dari hasil pekerjaan.

4. Efektifitas

Memaksimalkan penerapan sumber daya dalam sebuah organisasi agar menambah hasil dari setiap anggota.

5. Kemandirian

Seorang karyawan yang mampu melakukan profesi pekerjaannya dengan baik dapat dilihat sebagai kemandirian karyawan tersebut.

6. Komitmen kerja

Karyawan yang memiliki komitmen kerja dalam organisasi tersebut dan memiliki rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan ataupun organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini adalah hasil dari beberapa hasil penelitan yang pernah dilakukan sebelumnya. Umumnya merupakan analisis yang telah dilakukan dan dipublikasikan oleh peneliti-peneliti dari golongan akademis pada beberapa jurnal ilmiah.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	(Cesilia et al., 2017) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado	Disiplin Kerja (X_1) Perencanaan Karir (X_2) Kompetensi (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi dan Perencanaan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	(Harahap & Tirtayasa, 2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN: 2623-2634	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Persero Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi (X_1) Disiplin (X_2) Kepuasan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	(Sinaga et al., 2019) Jurnal Ilmiah Socio Secretum ISSN: 2720-9830	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sosro Medan	Disiplin Kerja (X_1) Kompetensi (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

4.	(Budianto et al., 2017) Jurnal Ekonomi & Manajemen ISSN: 2528-1127	Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Etika Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kompensasi Finansial (X_3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Etika kerja, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Gerungan et al., 2017) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Area Manado	Etika (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Etika dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Etika dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	(Hendro, 2019) Biotika ISSN: 2410-9290	<i>Observational Study On The Effect Of Work Productivity, Workload, And Work Environment To Performance Development Of Employes In Pilarindo Bakti Pertiwi Corporation</i>	<i>Work Productivity</i> (X_1) <i>Workload</i> (X_2) <i>Work Environment</i> (X_3) <i>Employee Performance</i> (Y)	1. Produktivitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Produktivitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Tjiabrata, Lumanaw, & Dotulong, 2017) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Beban Kerja (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Arda (2017) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin setiap karyawan akan memengaruhi prestasi kerja, dalam setiap perusahaan kedisiplinan karyawan perlu ditegaskan dan mendapatkan perhatian dari perusahaan.

2.3.2 Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

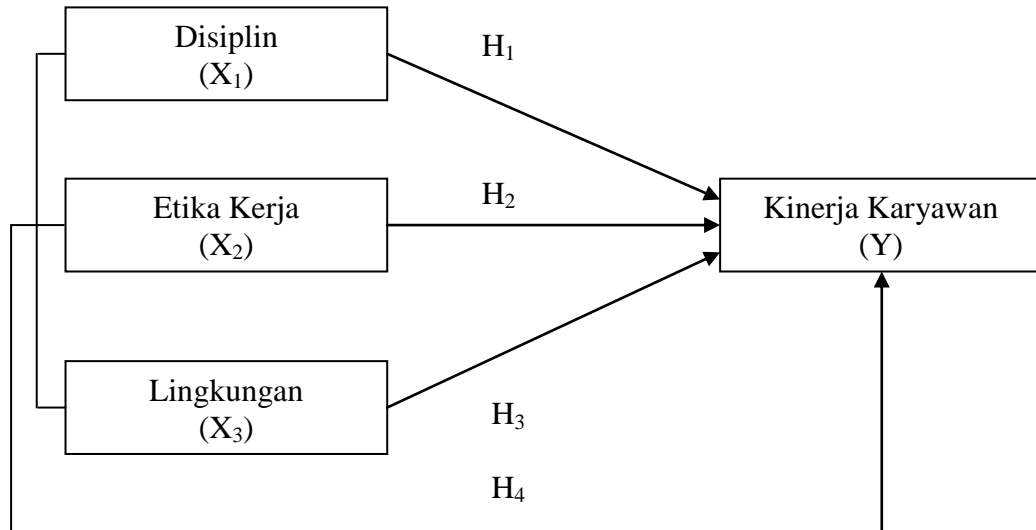
Menurut Aryana & Tj (2017) etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di universitas XYZ. Setiap karyawan harus memiliki etika kerja yang baik karena etika kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan sangat membutuhkan kinerja yang baik serta komitmen yang tinggi dari karyawan perusahaan tersebut agar perusahaan dapat bersaing dan berkembang.

2.3.3 Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Adha et al. (2019) lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Karyawan akan memiliki semangat saat bekerja serta dapat memaksimalkan kinerjanya apabila karyawan merasa mendapatkan lingkungan kerja yang bagus dan nyaman.

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen, yaitu disiplin (X_1), etika kerja (X_2), dan lingkungan (X_3) terhadap variabel

dependen, yaitu kinerja karyawan (Y), secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan landasan teori yang telah dikemukakan diatas, hipotesisnya sebagai berikut:

H₁ : Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sentosa Prima Utama.

H₂ : Etika kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.

H₃ : Lingkungan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.

H₄ : Disiplin, etika kerja, dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang diaplikasikan pada studi ini, yakni desain penelitian kausalitas dengan menggunakan metode kuantitatif. Desain penelitian kausalitas merupakan desain yang digunakan untuk mengamati kemungkinan adanya korelasi sebab akibat antar variabel, biasanya korelasi sebab akibat antar variabel telah diperkirakan oleh peneliti sehingga dapat dinyatakan peneliti melalui pengelompokan variabel terikat, variabel penyebab, dan variabel antara (Sanusi, 2014: 14). Metode kuantitatif penyajian datanya berbentuk tabel distribusi pilihan jawaban dari responden yang ditentukan oleh peneliti yang berbentuk angka. Berlandaskan tingkat kejelasan, studi ini dikelompokkan sebagai penelitian asosiatif, yakni pengkajian yang digunakan agar dapat mencari tahu korelasi antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2018: 19).

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sujarweni (2018: 98) operasional variabel merupakan bagian dari penelitian yang akan menyampaikan penjelasan tentang cara menilai variabel. Operasional variabel bertujuan untuk mengerti definisi pada setiap variabel penelitian sebelum melaksanakan analisis, instrument, dan sumber pengukuran. Variabel penelitian ialah sesuatu yang telah dipilih oleh peneliti sebagai dasar pada penelitian yang akan dilaksanakan dan pada setiap variabel dilengkapi

oleh data. Variabel yang digunakan adalah variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain serta variabel yang menjadi penyebab perubahan dan munculnya variabel dependen yang tidak dipengaruhi (Sujarweni, 2018: 95). Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah disiplin (X_1), etika kerja (X_2), dan lingkungan (X_3).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau bergantung pada variabel lain serta variabel yang menjadi akibat dari adanya variabel independen (Sujarweni, 2018: 96). Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Disiplin (X_1)	Disiplin ialah pengetahuan dan kesiapan seseorang agar patuh dan mengikuti ketetapan perusahaan atau organisasi dengan nilai-nilai sosial yang berlaku, seperti karyawan yang selalu datang serta pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja dan mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik (Liyas & Primadi, 2017: 21).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pimpinan. 3. Balas jasa. 4. Keadilan. 5. Waskat (Pengawasan Melekat). 6. Sanksi hukum. 7. Ketegasan. 8. Hubungan kemanusiaan. 	Skala <i>Likert</i>

Tabel 3.1 Lanjutan

Etika Kerja (X ₂)	Etika kerja dapat diartikan sebagai terciptanya keyakinan sesuai dengan dasar-dasar saat pelimpahan kekuasaan pada sebuah organisasi yang akan memotivasi anggota organisasi agar pengembangan ide-ide untuk organisasi tersebut segera terlaksana, percaya diri dalam pengambilan keputusan, serta mengadakan perubahan sehingga akan memaksimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018: 146).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab 2. Kerja yang positif 3. Disiplin kerja 4. Tekun 5. Pendidikan 	Skala <i>Likert</i>
Lingkungan (X ₃)	Lingkungan adalah seluruh objek yang terletak disekeliling karyawan yang memengaruhi dirinya ketika mengerjakan perintah yang diberikan serta merupakan salah satu aspek yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja seorang karyawan (Adha et al., 2019: 50).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ukuran dan tata letak. 2. Kebisingan. 3. Sirkulasi udara. 4. Keamanan kerja. 5. Hubungan antara bawahan dan atasan. 6. Hubungan antar rekan kerja. 	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah karakter yang diperlihatkan seseorang ketika bekerja, performa kerja, serta evaluasi terhadap faktor-faktor yang mencakup kemampuan, loyalitas, segi usaha, kepemimpinan dan tata cara kerja (Purwanto & Soliha, 2017: 229).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Kemandirian. 6. Komitmen kerja. 	Skala <i>Likert</i>

Sumber: Penelitian, 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan semua total yang mencakup subjek atau objek yang memiliki keunggulan dan karakter khusus untuk diteliti serta diambil kesimpulannya yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti (Sujarweni, 2018: 105). Populasi dalam studi ini, yaitu karyawan PT Sentosa Prima Utama sebanyak 106 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari total karakteristik yang dimiliki suatu populasi dalam penelitian yang akan digunakan sebagai perwakilan dari populasi (Sujarweni, 2018: 105). Penyampelan dilakukan agar dapat menarik kesimpulan dengan populasi sebagai sampel untuk keseluruhan populasi. Pada studi ini pengambilan sampel menerapkan teknik *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh, yakni teknik pengambilan sampel apabila seluruh bagian dari populasi dipakai untuk sampel (Sujarweni, 2018: 108-109). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh bagian dari populasi sebanyak 106 orang karyawan PT Sentosa Prima Utama.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilaksanakan dengan berbagai metode, bergantung pada sumber data serta alat pengambilan data yang digunakan. Sumber data yang

memberikan seluruh data untuk pengumpul data disebut dengan data primer sedangkan data sekunder data yang telah tersedia pada objek penelitian. Metode yang bisa dilaksanakan agar mendapatkan data primer dengan menggunakan kuesioner, yakni teknik pengumpulan data yang dapat dilaksanakan dengan membagikan beberapa pernyataan dalam bentuk tulisan untuk dijawab kepada responden. Responden dapat memberikan tanggapan pada kuesioner yang dibagikan dengan mencatatkan tanggapannya atau memilih kode pada salah satu ataupun beberapa alternatif jawaban yang telah tercantum dengan memberi tanda (Sugiyono, 2016: 137-142). Teknik pengumpulan data yang dipakai pada penelitian ini menggunakan metode *survey* kuesioner akan didistribusikan ke karyawan PT Sentosa Prima Utama.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Menurut (Sujarweni, 2018: 123) alat pengumpulan data adalah alat pendukung yang dapat diterapkan oleh peneliti untuk keperluan pengumpulan data agar data tersebut teratur, berurutan, serta mudah memperoleh. Pada penelitian ini kuesioner (angket) akan digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dari responden. Kuesioner akan didistribusikan kepada responden agar mendapatkan jawaban dari responden yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian ini, yaitu disiplin, etika kerja, lingkungan, serta kinerja karyawan. Alat yang mendukung peneliti dalam melakukan pengolahan data adalah program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*). SPSS adalah *software* pendukung yang digunakan peneliti dalam pengolahan, perhitungan, dan analisis data secara

statistik. Tanggapan para responden diuji menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan pengukuran yang berdasarkan pada perhitungan pendapat responden terhadap indikator-indikator variabel yang sedang diteliti ketika memberikan tanggapan terhadap pernyataan (Sugiyono, 2016: 94). Berikut ini tabel skala *likert* yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Keterangan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2016: 94)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan metode pengkajian data yang dapat digunakan dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah terakumulasi tanpa bertujuan untuk mengambil simpulan yang bersifat umum. Penyajian data statistik deskriptif dapat menggunakan grafik, diagram lingkaran, tabel, nilai mean, median, modus, nilai desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan standar deviasi dan *average*, serta perhitungan presentase (Sugiyono, 2016: 147). Peneliti mengaplikasikan rumus statistik deskriptif untuk melihat perolehan nilai dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2014: 164)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai valid atau tidak sebuah kuesioner agar mengetahui kelayakan item-item pada daftar pernyataan kuesioner ketika menjelaskan tentang suatu variabel. Pada setiap item pernyataan seharusnya dilakukan pengujian untuk uji validitas. Uji signifikansi dilakukan dengan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel (Sujarweni, 2018: 178).

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Rumus yang bisa diterapkan dalam menguji validitas data diukur dengan nilai r , yaitu *Pearson Product Moment* dengan persamaan sebagai berikut:

$$R_{\text{hitung}} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2014: 77)

Keterangan:

R_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum X_i$ = jumlah skor item

$\sum Y_i$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

Tabel 3.3 Koefisien Korelasi R

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

Sumber: (Sujarweni, 2018: 140)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sujarweni (2018: 134) uji reliabilitas adalah pengukuran kemapanan dan stabilitas responden memberikan tanggapan terhadap aspek yang berkorelasi dengan konstruk-konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk kuesioner serta dijadikan sebagai ukuran pada suatu variabel. Pengujian ini dilakukan pada total item pernyataan secara bersama-sama. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memberikan nilai alpha > 0,60 dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 Koefisien *Reliability Instrument*

Sumber: (Sujarweni, 2018: 134)

Keterangan:

k = jumlah item pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah *varians* item

σt^2 = jumlah *varians*

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalisasi data untuk melihat sebaran data apakah berdistribusi normal dengan melihat grafik histogram dan P-P Plot. Grafik histogram yang membentuk pola lonceng dapat dinyatakan data berdistribusi normal dan pada gambar P-P Plot dikatakan data berdistribusi normal terlihat dari titik-titik yang mengikuti dan mendekati garis diagonal (Sujarweni & Utami, 2019: 86-88). Uji *statistic kolmogorov-smirnov* juga dapat dilakukan untuk menguji normalitas data (Sujarweni, 2018: 179). Kriteria uji *statistic kolmogorov-smirnov* sebagai berikut:

1. Jika signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dipakai dalam penelitian untuk mengetahui pada suatu model apakah terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai *tolerance* dan (*Variance Inflation Factor*) VIF dapat digunakan untuk melihat ada atau tidaknya gejala multikolinieritas melalui program SPSS. Jika VIF yang dihasilkan berada di antara angka 1-10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Sujarweni & Utami, 2019: 164).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni & Utami (2019: 166) uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk melihat apakah terjadi *varians* residual pada waktu observasi ke

waktu observasi lain. Upaya untuk memperkirakan ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan cara:

1. Gambar *scatterplot*

Berdasarkan pola gambar *scatterplot* kriteria yang tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu jika titik-titik data meluas di antara angka 0 serta data meluas di atas dan di bawah, titik-titik data tidak boleh hanya berkumpul di atas atau di bawah saja, dan distribusi titik-titik data tidak membentuk pola.

2. Uji *glejser*

Uji *glejser* menganjurkan untuk meregres nilai mutlak residual mengenai variabel bebas. Jika signifikansi > nilai alpha (0,05) dapat dinyatakan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji *glejser* menggunakan rumus sebagai berikut:

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_i$$

Rumus 3.4 Uji Glejser

Sumber: (Sujarweni & Utami, 2019: 167)

Keterangan:

$|U_t|$ = Nilai mutlak (absolut) residual

α = Konstanta

β = Koefisien variabel independen

X_t = Variabel independen

v_i = nilai kesalahan

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sanusi, 2014: 134) analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Contohnya pada penelitian ini peneliti mengangkat judul tentang pengaruh disiplin, etika kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan judul tersebut terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$	Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda
--	--

Sumber: (Sanusi, 2014: 135)

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1, b_2 = regresi linier berganda

X_1 = disiplin

X_2 = etika kerja

X_3 = lingkungan

e = standar error

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2018: 142) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kemampuan variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen. Variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen jika nilai koefisien determinasi sama dengan nol. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati angka satu dinyatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memberikan pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dan taraf signifikansi 5%. H_0 bermakna secara parsial variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan sebagai variabel terikat. H_a bermakna secara parsial variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Sujarweni, 2018: 141-142). Kriteria uji-t sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

3.5.5.2 Uji F

Uji-f dapat digunakan untuk mengetahui apakah layak atau tidak layak data yang akan digunakan dalam penelitian. H_0 bermakna secara simultan variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan sebagai variabel terikat. H_a bermakna secara simultan variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Uji f

dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel (Sujarweni, 2018: 181).

Kriteria uji-f sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak.
2. Jika F hitung < F tabel, maka H_a diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Sentosa Prima Utama yang memiliki kantor berlokasi di Jl. Engku Putri Ruko Blok B No. 12, Kawasan Industri Tunas, Batam Centre.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																				
	Sep 2020				Okt 2020				Nov 2020				Des 2020				Jan 2021				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul	■	■																			
Pengambilan Data			■	■																	
Studi Pustaka					■	■	■														
Metodologi Penelitian								■	■												
Penyusunan Kuesioner									■	■											
Penyebaran Kuesioner											■	■									
Pengolahan Data													■	■	■						
Penyelesaian Penelitian																	■	■	■		

Sumber: Penelitian, 2020