

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TAKEO JAYA
INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Tio Hansen Wiguna

170910053

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TAKEO JAYA INDONESIA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh:

Tio Hansen Wiguna

170910053

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Tio Hansen Wiguna
NPM : 170910053
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAKEO JAYA INDONESIA DI
KOTA BATAM”

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, 26 Januari 2021



Tio Hansen Wiguna
170910053

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT TAKEO JAYA
INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

**Oleh:
Tio Hansen Wiguna
170910053**

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

Batam, 28 Januari 2021



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

ABSTRAK

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) apakah ada pengaruh antaradisiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan pelanggan pada PT Takeo Jaya Indonesia? 2) apakah ada pengaruh antaradisiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia? Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah 1) untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia. 2) untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 108 orang dengan menggunakan metode analisis data yaitu analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is 1) is there an influence between work discipline, compensation and work environment partially on customer satisfaction at PT Takeo Jaya Indonesia? 2) is there an influence between work discipline, compensation and work environment together on customer satisfaction at PT Takeo Jaya Indonesia? The objectives to be achieved in this study are 1) to examine the effect of work discipline, compensation and work environment partially on employee performance at PT Takeo Jaya Indonesia. 2) to test the effect of work discipline, compensation and work environment together on employee performance at PT Takeo Jaya Indonesia. The data collection technique in this study used a questionnaire with a total of 108 respondents using data analysis methods, namely descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis and hypothesis testing which were processed using the SPSS program (Statistical Package for Social Science). The results showed that work discipline, compensation, and work environment simultaneously had a significant influence on employee performance variables

Keywords: *work discipline, compensation, work environment, employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Peneliti menyadari bahwaskripsi ini masih jauh dari sempurna. Karna itu kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari bahwaskripsi ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa 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 Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penuliskripsi ini.
5. Kedua orangtua tercinta, terima kasih atas doa serta dukungannya kepada penulis.
6. Teman-teman yang senantiasa memberikan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Besar harapan peneliti agar skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan baru bagi pembaca maupun masyarakat luas.

Batam, 26 Januari 2021



Tio Hansen Wiguna

170910053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK

ABSTRACT

KATA PENGANTAR..... I

DAFTAR ISI..... II

DAFTAR GAMBAR..... VI

DAFTAR TABELVII

DAFTAR RUMUS IX

BAB I PENDAHULUAN.....1

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi Masalah6

1.3 Pembatasan Masalah6

1.4 Perumusan masalah7

1.5 Tujuan penelitian.....8

1.6 Manfaat Penelitian8

1.6.1 Manfaat Teoritis9

1.6.2 Manfaat Praktis9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....11

2.1 Teori Dasar..... 11

2.1.1 Disiplin Kerja..... 11

2.1.2 Kompensasi 14

2.1.3 Lingkungan Kerja..... 16

2.1.4 Kinerja..... 19

2.2 Penelitian Terdahulu21

2.3 Kerangka Pemikiran.....	23
2.4 Hipotesis.....	24
BAB III Metodologi Penelitian	26
3.1 Desain Penelitian.....	26
3.2 Operasional Variabel.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel.....	29
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Metode Analisis Data	33
3.5.1 Analisis Deskriptif	33
3.5.2 Uji Validitas	34
3.5.2.1 Uji Reliabilitas	36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	37
3.5.3.1 Uji Normalitas	37
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas.....	38
3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas	39
3.5.4 Uji Pengaruh	39
3.5.4.1 Uji Regresi Linier Berganda	39
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi R dan R ² (<i>Square</i>)	40
3.5.4.3 Uji T (Uji Parsial).....	42
3.5.4.4 Uji F (Uji Simultan)	43
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	43
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	43
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	44

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Profil Responden.....	45
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	46
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.2 Analisis Deskriptif	48
4.2.1 Variabel Disiplin Kerja (X_1)	48
4.2.2 Variabel Kompensasi (X_2)	49
4.2.3 Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	50
4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	52
4.3 Uji Kualitas Data.....	53
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	53
4.3.2 Hasil Uji Reabilitas	56
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	57
4.4.1 Hasil Uji Normalitas	57
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	60
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
4.5 Uji Pengaruh	63
4.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
4.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**	64
4.6 Hasil Uji Hipotesis	65
4.6.1 Hasil Uji T (Parsial)	65
4.6.2 Hasil Uji F (Simultan).....	67
4.7 Pembahasan.....	68

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran.....	71
Daftar Pustaka	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	24
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas – Histogram Regression Residual	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas – Normal P-P Plot Regression Standardized ..	59
Gambar 4.3 Hasil Uji normalitas (Scatter Plot).....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Takeo Jaya Indonesia.....	4
Tabel 1.2 Data Kompensasi dan Jam Kerja PT Takeo Jaya Indonesia	5
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Pengukuran Skala <i>Likert</i> dalam Kuesioner	33
Tabel 3.3 Tabel Korelasi	41
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	47
Tabel 4.4 Profil responden berdasarkan lama bekerja.....	47
Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden untuk variabel disiplin kerja	48
Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden untuk variabel kompensasi.....	49
Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja	51
Tabel 4.8 Distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan.....	52
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.10 Uji Validitas Kompensasi.....	54
Tabel 4.11 Uji Validitas Lingkungan kerja	55
Tabel 4.12 Uji Validitas Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.13 Uji Reabilitas	57
Tabel 4.14 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	61

Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.18 Hasil Uji T (Parsial)	66
Tabel 4.19 Hasil Uji F	67

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moment</i>	39
Rumus 3.2 Rumus Realibilitas	41
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	46
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi <i>R Square</i>	47
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi R.....	47
Rumus 3.6 Rumus Uji T.....	48
Rumus 3.7 Rumus Uji F.....	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Faktor terpenting yang menunjang keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, utamanya dalam pengerjaan kegiatan operasional perusahaan. Oleh karenanya, perusahaan harus mempunyai kapabilitas dalam membentuk sumber daya manusia yang ada sehingga mempunyai keterampilan dan keahlian sesuai bidangnya. Keberhasilan perusahaan tersebut dapat diupayakan dengan kemampuan perusahaan memberikan impuls (dorongan) yang tinggi pada karyawan sehingga berdampak positif untuk kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa sebab seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas yang diserahkan oleh perusahaan, kompensasi, pendidikan, dan pelatihan. Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berperan penting dalam menumbuhkembangkan kinerja karyawan. Disiplin adalah serangkaian perilaku manajemen guna memberikan impuls (dorongan) pada karyawan untuk menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang bagus harus memperlihatkan seberapa besar tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas, sehingga meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi keseluruhan. Oleh karenanya, seorang pimpinan harus berjuang

supaya karyawan memiliki disiplin kerja yang bagus. Keadaan dikatakan disiplin ketika suatu kegiatan dikerjakan secara baik dan tepat waktu, serta patuh pada aturan dan norma yg ada (Arda, 2017). Disiplin berisikan sebuah strategi untuk mengontrol perilaku individu dan kelompok pada suatu pola organisasi..

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja mampu mempengaruhi perkembangan karyawan. Lingkungan kerja ialah keadaan di sekitar tenaga kerja yang berpengaruh pada proses penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang bagus berpengaruh pada hasil kinerja yang dicapai. Lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi menyeluruh yang dihadapi oleh tenaga kerja dalam menyelesaikan tugasnya secara individu maupun kelompok (Heryenzus & Laia, 2018). Lingkungan kerja turut andil dalam memberikan impuls pada tenaga kerja supaya bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang bagus terbentuk dari segala upaya organisasi dalam menumbuhkembangkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dipilih untuk diteliti pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Selanjutnya komponen yang berpengaruh pada kinerja karyawan ialah kompensasi. Kompensasi menjadi fokus tiap organisasi dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Kompensasi merupakan imbalan wajib yang diterima seluruh sebagai pengganti jasa yang sudah disumbangkan pada perusahaan. Wujud kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan ada dua yakni kompensasi berupa uang atau finansial dan kompensasi non-finansial. Pemberian kompensasi sangat penting untuk menstimulus kerja karyawan. Kompensasi dipilih

untuk diteliti guna melihat tingkat kepuasan karyawan menerima bayaran dari perusahaan.

Kunci utama kesuksesan sebuah perusahaan untuk menciptakan kinerja yang tinggi ialah pekerja yang berkualitas dan memiliki efektifitas kerja yang layak. Kapasitas sumber daya manusia turut ambil bagian penting dalam proses pembangunan industrial. Kepercayaan masyarakat didapatkan oleh perusahaan ketika suatu perusahaan mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas produk sesuai dengan standar yang tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik. Suatu keharusan bagi karyawan untuk disiplin kerja guna meraih target yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin serta tertib dan taat terhadap peraturan dan normaada mampu memupuk efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

PT Takeo Jaya Indonesia adalah satu dari banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang penjualan, reparasi alat alat konstruksi bangunan. Dari hasil observasi yang dilakukan, disiplin kerja yang diterapkan oleh pimpinan PT Takeo Jaya Indonesia dirasa kurang dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih produktif.

Para karyawan tidak disiplin dalam tepat waktu masuk kerja. Keadaan lingkungan kerja di PT Takeo Jaya Indonesia kurang kondusif dapat ditinjau dari; aspek pengaturan ruang kerja masih kurang tertata rapi dimana kondisi tidak mendukung karyawan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal. Hal ini terlihat

dengan banyaknya alat-alat atau suku cadang yang berantakan disekitar tempat kerja karyawan, ukuran ruang kerja karyawan sempit sehingga ruang gerak pekerja terbatas. Kompensasi yang diberikan berupa uang lembur dirasa kurang sesuai dengan jam kerjadan tingkat kepuasan pekerja pada uang lembur yang diterima masih kurang puas. Ekspektasi perusahaan tidak sesuai dengan kinerja pekerja yang secara nyata terwujud dalam ketidakmampuan pencapaian target. Tentunya masalah yang terjadi harus cepat diperbaiki supaya visi dan misi PT Takeo Jaya Indonesia yang dijalankan tidak terhambat.

Tabel 1.1Data Absensi Karyawan PT Takeo Jaya Indonesia Periode April 2020 – September 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Absen	Persentase ketidakdisiplinan
April 2020	108	20	8	23.3%
Mei 2020	108	17	5	18.3%
Juni 2020	108	23	4	22.5%
Juli 2020	108	25	6	25.8%
Agustus 2020	108	28	9	30.8%
September 2020	108	29	7	30.0%

Sumber : PT Takeo Jaya Indonesia, 2020

Berdasarkan data absensi diatas dapat disimpulkan semakin banyak jumlah karyawan yang terlambat maupun absen akan menyebabkan penurunan disiplin kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Takeo Jaya Indonesia masih mengalami

permasalahan dalam disiplin kerja dari bulan April 2020 sampai dengan September 2020. Hal ini memberikan dampak negatif, perusahaan harus lebih teliti dalam memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Dalam aspek lain kompensasi yang dibagikan pada pekerja juga turut ambil bagian dalam memotivasi pekerja. Kompensasi yang diberikan oleh PT Takeo Jaya Indonesia, yaitu gaji dan uang lembur untuk jabatan mekanik. Kompensasi yang diterima di nilai masih kurang sesuai yang mengakibatkan tidak termotivasinya karyawan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Jika kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja dan jam kerja pekerja, pasti pekerja akan semakin semangat dalam memupuk kinerjanya.

Jika dilihat kinerja karyawan PT Takeo Jaya Indonesia dari jam kerja yang padat, dibandingkan jam istirahat. Berikut data kompensasi dan jam kerja karyawan periode April 2020 s/d September 2020.

Tabel 1.2 Data Kompensasi dan Jam kerja PT Takeo Jaya Indonesia periode April 2020 s/d September 2020

Jabatan	Gaji	Jam Kerja	Jam istirahat	Kompensasi (uang lembur)	Jam Lembur
Admin	Rp 2.300.000	08.00 – 17.30	12.00 – 12.30	Rp 50.000	18.00 -20.00
Mekanik	Rp 2.800.000	08.00 – 17.30	12.00 – 12.30	Rp 80.000	18.00 -20.00

Sumber: PT Takeo Jaya Indonesia, 2020

Dari data yang tersaji nampak kompensasi yang dibagikan dinilai masih kurang sesuai dibandingkan dengan jam kerja yang padat beserta jam lembur yang lama. Sehingga menyebabkan karyawan masih banyak yang terlambat datang bekerja dan absen pada periode bulan April 2020 – September 2020.

Berdasarkan latar belakang di bahas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Takeo Jaya Indonesia Di Kota Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu menyebabkan disiplin kerja menurun.
2. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja menyebabkan disiplin kerja menurun.
3. Kompensasi berupa gaji dan uang lembur yang dinilai masih kurang .
4. Jam istirahat yang kurang dibandingkan dengan jam kerja.
5. Karyawan sering datang terlambat.
6. Lingkungan kerja yang berantakan.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti menentukan batasan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Penelitian tersebut dilakukan hanya berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja kerja.
2. Penelitian dilakukan di PT Takeo Jaya Indonesia.
3. Karyawan PT Takeo Jaya Indonesia sebagai responden penelitian

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam
- 2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan mampu bermaksud guna beragam pihak baik secara teoritis dan praktis. Manfaat teoritis melihat kegunaan teoritis apa yang bisa dicapai dalam suatu penelitian, sedangkan manfaat praktis dapat berfungsi sebagai bahan masukan untuk semua pihak yang terpaut dalam penelitian. Beberapa manfaat yang mampu diberikan adalah:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil studi mampu dijadikan sebagai sumber referensi, masukan maupun kajian mengenai disiplin kerja dan faktor lain seperti lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima dengan pengaruhnya pada kinerja karyawan, dan juga bisa dijadikan sebagai sumber pengembangan ilmu dan strategi bagi masyarakat luas terutama bagi organisasi / perusahaan dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian dimaksudkan untuk memberi manfaat seperti:

1. Bagi Peneliti

Capaian studi bisa dipakai selaku referensi dalam melakukan peneliti selanjutnya untuk penelitian yang sejenis.

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian dapat menambah wacana bagi masyarakat yang memiliki ketertarikan dibidang ini.

3. Bagi Perusahaan

Capaian studi dipakai selaku suatu pertimbangan serta bahan acuan bagi PT Takeo Jaya Indonesia mengenai dampak kondisi tertentu seperti kultur organisasi serta lingkungan kerja berefek pada kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Capaian studi bisa memperbanyak acuan serta kajian untuk mahasiswa Universitas Putera Batam, terutama mahasiswa program studi manajemen

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Yamanie & Y, 2016) mengatakan disiplin kerja adalah sebuah kondisi yang mengharuskan terjalinnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan agar karyawan mau memperbaiki tindak tanduk dan selaku usaha untuk menstimulus kesadaran serta kemauan individu mematuhi aturan serta norma.

Menurut pandangan (Siagian & Kilvin, 2020) mengatakan disiplin kerja diartikan perilaku dalam menghormati serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya.

Menurut pandangan (Siagian, 2018) mengatakan disiplin kerja merupakan serangkaian kondisi yang memungkinkan terjalinnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sehingga mereka mau memperbaiki tindak tanduk sebagai usaha menstimulus kesadaran serta kemauan individu mematuhi aturan serta norma yang ada.

Menurut pandangan (Hidayat et al., 2018) mengatakan disiplin yang bagus harus memperlihatkan tingkat tanggung jawab pekerja dalam memenuhi seluruh kewajiban.

Situasi ini meningkatkan antusiasme karyawan dan semangat dalam bekerja sehingga mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karenanya, setiap manajer harus berusaha supaya karyawan memilikisikap disiplin yang baik. Untuk meningkatkan dan memelihara sikap disiplin yang baik dalam perusahaan maka harus ditetapkan aturan dan tata tertib kerja yang mengikat kepada seluruh karyawan, perusahaan harus memenuhi kewajiban terhadap karyawan, membentuk hubungan kerja yang harmonis, menentukan batas kewenangan dan kewajiban yang jelas dan tegas, serta membuat suasana kerja yang kondusif.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, Pengertian disiplin ditetapkan sebagai aksi saling hormat-menghormati, saling menghargai, tunduk patuh pada seluruh aturan tertulis serta tak tertulis yang diciptakan oleh perusahaan, serta memiliki kemampuan mengemban dan menyetujui sanksi yang diterima apabila terjadi pelanggaran.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Siagian & Kilvin, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Aturan mengenai waktu jam masuk, istirahat dan pulang.
2. Aturan mendasar mengenai tata cara berpakaian, perilaku dan sikap dalam bekerja.

3. Aturan mengenai tata cara bekerja dan berinteraksi dengan departemen kerja lainnya.
4. Aturan mengenai sesuatu yang diperbolehkan dan dilarang dibuat karyawan saat bekerja.

2.1.1.3 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Irvan Trang Victor P. K. Lengkong Lucky O. H. Dotulong, 2015) mengatakan tujuan disiplin kerja adalah:

1. Untuk tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan tindakan preventif dan evaluasi perbuatan yang melenceng. Disiplin dibutuhkan untuk mengayomi perbuatan yang baik perilaku yang baik sembari menentukan reaksi yang diinginkan.
2. Untuk menopang keseluruhan kegiatan organisasi supaya sasaran teraih maksimal.

2.1.1.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Irvan Trang Victor P. K. Lengkong Lucky O. H. Dotulong, 2015) mengatakan manfaat disiplin kerja adalah :

1. Bagi organisasi, dengan kondisi yang disiplin akan memastikan terjaganya aturan dan aktualisasi tugas, sehingga didapat output yang maksimal.

2. Bagi karyawan, dengan kondisi disiplin situasi kerja akan kondusif sehingga meningkatkan antusias kerja karyawan dalam merampungkan pekerjaan. Dengan penuh kesadaran karyawan bisa memenuhi beban tugas dan bisa menumbuhkembangkan kemampuan dan inisiatif secara maksimum demi tercapainya tujuan kelompok.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut pandangan (Kusuma et al., 2019) mengatakan kompensasi adalah seluruh bayaran yang diterima pekerja dari organisasi sebagai pengganti sumbangan (pikiran dan tenaga) yang telah diberikan pada organisasi.

Menurut pandangan (Hidayat et al., 2018) mengatakan kompensasi merupakan suatu hal yang diperhitungkan sebagai materi yang sepadan dengan sumbangan (pikiran dan tenaga) pekerja pada organisasi sebagai *reward* dari kerja keras mereka.

Menurut pandangan (Heryenzus & Laia, 2018) mengatakan kompensasi ialah nilai yang diterima pekerja sebagai *reward* untuk usaha mereka dan sebagai upaya organisasi dalam menstimulus antusiasme, performa kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. Nilai yang terwujud dalam jumlah nominal uang yang diterima pekerja merupakan *reward* dari kerja keras mereka.

Menurut pandangan (Trang et al., 2015) mengatakan kompensasi adalah seluruh perolehan nilai yang diterima karyawan sebagai bayaran atas dukungannya kepada organisasi.

Menurut pandangan (Roring, 2017) mengatakan kompensasi adalah semua penghasilanyang masuk sebagai pendapatan pekerja dalam bentuk apapun sebagai ganti atas dukungan yang diberikan pada organisasi.

Menurut pandangan (Siagian, 2018) mengatakan kompensasi merupakan sejumlah nilai yang diterima pekerja dari perusahaan atas dukungan yang diberikan untuk perkembangan dan keberlanjutan organisasi mencapai target yang ditetapkan baik dalam kurun waktu pendek maupun panjang.

Menurut pandangan(Winata et al., 2016)kompensasi adalah keseluruhan nilai yang seorang pekerja terima atas sokongan yang diberikan pada organisasi yang jumlah nilainya telah ditetapkan oleh bagian kepegawaian.

Menurut beberapa pandangan ahli yang telah disampaikan dapat disimpulkan pengertian kompensasi ialah ganti jasa yang berbentuk apapun yang diberikan perusahaan/organisasi pada pekerja atas tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan(Satriowati et al., 2016)adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi mendatangkan manfaat
2. Kompensasi merangsang semangat bekerja
3. Kompensasi menghasilkan ketenangan
4. Kompensasi mendatangkan kesejahteraan pegawai
5. Kompensasi sejalan dengan hasrat pegawai

2.1.2.3 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Roring, 2017)komponen kompensasi terbagi dalam dua bentuk, yaitu :

1. Kompensasi keuangan langsung meliputi; penghasilan inti, penghasilan tambahan, penghasilan bonus, dan penghasilan tertangguh.
2. Kompensasi keuangan tak langsung meliputi: fasilitas yang bersifat melindungi pekerja dan tambahan ekstra yang bermanfaat untuk pekerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja ialah sebuah situasi dimana pekerja menyelesaikan tugasnya. Suasana yang kondusif membuat aman dan nyaman bagi pekerja dalam bekerja secara maksimal(Pioh & Tawas, 2016).

Menurut pandangan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) berpendapat bahwasanya lingkungan kerja ialah keseluruhan kondisi yang ada di tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut pandangan (Suryani, 2018) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan kondisi yang ada di sekeliling pekerja yang bisa memberikan pengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut pandangan (Nisa et al., 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan situasi yang ada dan dihadapi pekerja dalam sistematis kerja sebagai individu maupun kelompok.

Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi, situasi dan keadaan di sekeliling pekerja yang bisa memberikan pengaruh pada pekerja ketika mereka bekerja..

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut pandangan (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015) mengatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik ialah keseluruhan kondisi bersifat fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang berpengaruh langsung maupun tak langsung pada pekerja. Terdapat dua kategori lingkungan kerja fisik, yakni kondisi

yang berkenaan langsung dan terletak erat dengan pekerja dan lingkungan perantara.

2. Lingkungan kerja non fisik ialah keseluruhan kondisi yang bertautan bersama korelasi kerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Nisa et al., 2019) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan tempat kerja perlu diperhatikan karena memberikan manfaat bagi karyawan untuk mendapat kelancaran dan keselamatan kerja.

2. Perputaran udara di tempat kerja
3. Kegaduhan di tempat kerja
4. Bau yang tak enak di tempat kerja, mengganggu konsentrasi pekerja saat bekerja.
5. Keamanan tempat kerja

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan berarti keseluruhan metode sebuah organisasi yang hasil kerjanya harus bisa diperlihatkan memakai bukti nyata dan bisa diukur (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015).

Menurut pandangan (Pioh & Tawas, 2016) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Menurut pandangan (Arda, 2017) mengatakan kinerja adalah hasil kerja pekerja dalam waktu tertentu disandingkan dengan beragam probabilitas seperti target/sasaran, kriteria, dan aspek lain yang telah ditetapkan dan disepakati. Penilaian kinerja merupakan suatu aktivitas pimpinan untuk mengoreksitindak performa kerja pegawai dan memutuskan kebijakan selanjutnya.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang untuk melaksanakan

tugas sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan melalui target atau kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan(Arda, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Mutu kerja.

Memperlihatkan perkembangan bobot dan kriteria kerja yang sudah ditetapkan terlebih dahulu, dibarengi dengan kenaikan kapabilitas dan nilai ekonomi. Berhubungan dengan keakurasian waktu, kecakapan dan pembawaan saat menyelesaikan tugas..

2. Kualitas kerja

Berhubungan dengan berbagai pekerjaan tambahan yang serahkan pimpinan pada pekerja, pencapaian target dan prestasi kerja karyawan.

3. Ketangguhan

Berhubungan dengan presensi, kepatuhan, pemberian dispensasi waktu libur dan jadwal keterlambatan datang saat bekerja.

4. Sikap

Memperlihatkan tingkat tanggung jawab pekerja antar teman maupun pimpinan dan tingkat partisipasi saat merampungkan tugas. Aspek ini

berhubungan dengan upaya kerjasama dalam kelompok dan gagasan pekerja saat bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berguna seperti pendukung terhadap suatu studi. Studi terdahulu berisi penelitian dari pihak lain / peneliti lain yang dalam bahasanya menyinggung variabel yang sama dengan studi kita atau setidaknya berkaitan dengan penelitian yang kita lakukan. Variabel-variabel yang dibahas di studi ini adalah variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja, berikut dipaparkan beberapa penelitian yang variabelnya berkaitan dengan variabel-variabel yang tersebut di atas.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Tahun / Peneliti /Judul	Variabel yang terkait	Hasil
1	2017 Arda Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	- Kepuasan kerja - Disiplin kerja - Kinerja	Mengungkapkan kepuasan kerja serta disiplin kerjasecara bersamaan berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
2	2018 Mauli Siagian, Kilvin Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Sintera Di Kota Batam.	-Disiplin Kerja -Kompensasi -Motivasi -Kinerja	memperlihatkan disiplin kerja kompensasi serta motivasi secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
3	2015 Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, Irvan Trang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi	-Lingkungan Kerja -kepuasan kerja -kompensasi -Kinerja	Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, serta Kompensasi secara simultan berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi

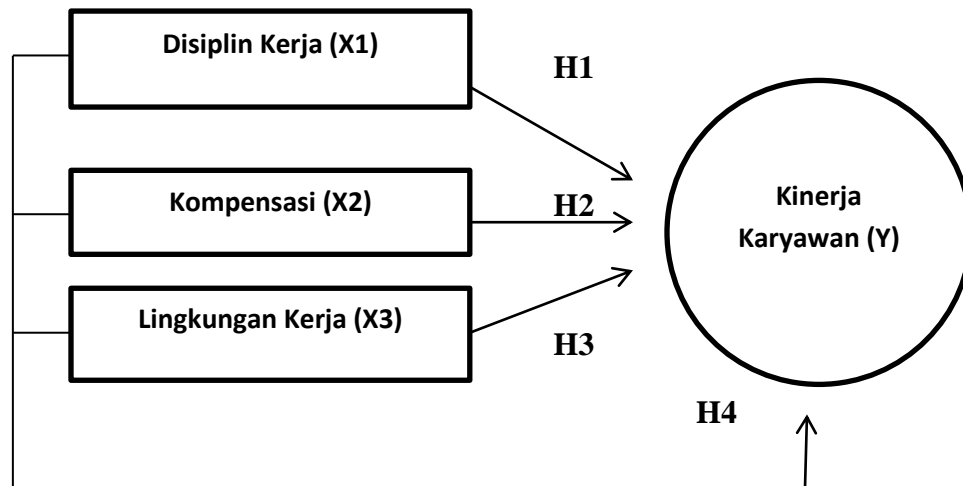
4	2018 Heryenzus Restui Laia Pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesi Cabang Batam.	-Kompensasi -motivasi -kepuasan kerja -kinerja	Mengungkapkan terdapat dampak positif serta signifikan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja pada kinerja karyawan
5	2018 Mauli Siagian Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam,	-Disiplin kerja -kompensasi -kinerja karyawan	Mengungkapkan bahwa ada pengaruh kompensasi berdampak signifikan padaA kinerja karyawan lewat motivasi kerja
6	2017 Ferdy Roring Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado	-kepemimpinan - pembagian kerja -kompensasi -kinerja	Kepemimpinan, Pembagian kerja serta Kompensasi mempunyai dampak yang positif dan signifikan pada Kinerja karyawan. Model ini berlaku pada Kinerja karyawan PT Bank Danamon Cabang Manado
7	2019 Dhiva Hardi Kusuma Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AGRO REJEKI PASURUAN, JAWA TIMUR	-gaya kepemimpinan -disiplin kerja -kompensasi kinerja	gaya kepemimpinan , disiplin kerja serta kompensasi berdampak secara simultan pada kinerja karyawan.
8	2018 Dayat Hidayat Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Moranthe Indonesia Gemilang	-kompetensi -disiplin kerja -kompensasi	Kompetensi, disiplin kerja serta kompensasi berpengaruh secara simultan terhdadap kinerja
9	2016 Nancy L. Pioh, Hendra N. Tawas Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)	-kompensasi -lingkungan kerja -kepuasan kerja kinerja	Kompensasi ,Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja mempunyai dampak positif signifikan pada Kinerja Pegawai secara parsial.
10	2015 Thomas Stefanus Kaihatu Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan (Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor)	-lingkungan kerja -disiplin kerja -kinerja karyawan	Lingkungan kerja serta disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014: 60), mendefinisikan kerangka pemikiran sebagai model konseptual mengenai dengan cara apa teori berkaitan dengan beragamaspek yang sudah diintroduksi sebagai persoalan yang fundamental. Kerangka pemikiran yang baik mampu menerangkan menurut teori keterkaitan antar variabel yang akan dikaji. Perlu dijelaskan menurut teori keterkaitan antar *independent variable* bersama *dependent variable* yang kemudian diformulasikan dalam suatu model penelitian. Karenanya kerangka berfikir menjadi dasar dalam setiap penyusunan paradigma penelitian.

Kerangka pemikiran di studi ini mendeskripsikan korelasi dari *independent variable*, yakni Disiplin kerja (X1), Kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran di studi ini yakni:

1. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.



Sumber : Peneliti, 2020

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Hipotesis

H1 : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.

H2 : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam.

H4 : Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Takeo Jaya Indonesia di Kota Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sanusi (2012: 13) mengemukakan pendapat bahwasannya desain studi wajib terlebih dahulu disusun sebelum peneliti melakukan riset. Desain penelitian umumnya diletakkan di awal bab yang tujuannya mampu memberikan panduan secara runtut kepada peneliti mengenai rangkaian aktivitas yang mesti dikerjakan, waktu pelaksanaan, dan cara mengeksekusinya.

Penelitian memakai desain penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif merupakan desain riset yang dirancang untuk memberikan representasi secara runtut mengenai penjelasan keilmuan yang bersumber dari topik penelitian (Sanusi, 2012: 13). Metode kuantitatif sudah mencukupi patokan keilmuan (konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan runtut) sehingga metode kuantitatif merupakan bagian dari metode ilmiah. Metode kuantitatif menggunakan data studi berwujud angka-angka serta analisis memakai statistik (Sugiyono, 2013: 7).

Dari pengertian di atas, penggunaan metode penelitian deskriptif kuantitatif dianggap lebih tepat karena penelitian ini didasarkan pada data yang dihimpun sewaktu riset secara runtut tentang fenomena-fenomena dan ciri-ciri dari objek yang

dikaji dengan memadukankaitan antar variabel yang ikut serta di dalamnya. Penulis menjelaskan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja padakerja karyawan di PT Takeo Jaya Indonesia.

3.2 Operasional Variabel

Sugiyono (2013:38) menyatakan bahwasanya variabel penelitian ialah suatu ciri dari suatu kegiatan yang mempunyai ragam tertentu yang diputuskan peneliti guna dikaji serta dibuat konklusinya.

Studi ini memakai dua macam variabel yanghendak dianalisis yakni variabel terikat (Kinerja Karyawan) dan variabel bebas (Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen (variabel bebas) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat), Biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah.

1. Disiplin Kerja sebagai variabel X1.
2. Kompensasi sebagai variabel X2.
3. Lingkungan Kerja sebagai variabel X3

3.2.2 Variabel Dependen

Dependent variable merupakan faktor yang terkena pengaruh sebab *independent variable*. *Dependent variable* dinotasikan dengan Y. *Dependent variable* studi ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	aksi saling hormat-menghormati, saling menghargai, tunduk patuh pada seluruh aturan dan norma yang berlaku	1. Aturan Jam masuk kerja dan istirahat 2. Aturan perilaku dan sikap 3. Aturan mengenai tata cara bekerja 4. Aturan mengenai sesuatu yang diperbolehkan ataupun dilarang	<i>Likert</i>
Kompensasi (X2)	ganti jasa yang berbentuk apapun yang diberikan perusahaan/organisasi pada pekerja atas tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.	1. Kompensasi mendatangkan manfaat 2. Kompensasi merangsang semangat bekerja 3. Kompensasi menghasilkan ketenangan 4. Kompensasi mendatangkan kesejahteraan pegawai 5. Kompensasi sejalan dengan hasrat pegawai	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X3)	keseluruhan kondisi, situasi dan keadaan di sekeliling pekerja yang bisa memberikan pengaruh pada pekerja ketika mereka bekerja.	1. Pencahayaan 2. Perputaran udara ditempat kerja 3. Kegaduhan ditempat kerja 4. Bau takenak ditempat kerja 5. Keamanan lokasi kerja	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	tingkat keberhasilan seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai suatu tujuan melalui target atau kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.	1. Mutu kerja. 2. Kualitas kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap	<i>Likert</i>

Sumber :Peneliti, 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2013:80) mendefinisikan populasi selaku suatu area generalisasi yang mencakup obyek/subyek yang memiliki mutu dan ciri khusus yang diputuskan oleh peneliti guna dikaji serta diambil konklusinya.

Populasi riset ini yaitu Kinerja Karyawan di PT Takeo Jaya Indonesia. Populasi yang diambil sebanyak 108 karyawan. Data diambil dari data karyawan PT Takeo Jaya Indonesia di bulan Mei 2020.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah komponen dari besar suatu ciri yang dipunyai oleh populasi itu (Sugiyono, 2013: 81). Sampel studi harus memperlihatkan dan mewakili populasi.

Total populasi pada objek riset sebanyak 108 karyawan. Peneliti hendak memakai metode sampling jenuh untuk mengambil sampel karena seluruh anggota populasi bisa dipakai untuk sampel menurut V. W. Sujarweni (2015). Penggunaan teknik sampling jenuh dilakukan ketika jumlah populasi dianggap sedikit. Total sampel yang akan diriset sejumlah 108 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Bertujuan untuk mendapat data yang sesuai standar data yang diputuskan. Data bisa dihimpit dalam beragam tempat/waktu, sumber, dan cara. Data bisa

dihimpun pada tempat alamiah, menggunakan metode eksperimen di lab, pada suatu tempat seminar maupun diskusi, dirumah dengan beragam responden, dan lain sebagainya. Selain itu data dapat dikumpulkan sesuai dengan sumbernya yaitu primer dan sekunder. Sumber primer merupakan sumber data yang memberikan data langsung ke peneliti, dan sumber sekunder merupakan sumber data secara tak langsung memberikan data ke peneliti, contohnya melalui dokumen. Data juga dapat dikumpulkan dengan berbagai teknik pengumpulan data seperti melakukan wawancara (interview), kuesioner, observasi dan gabungan tiga metode (Sugiyono, 2012 :137).

1. Wawancara

Wawancara pakaipeneliti ketika melaksanakan studi pendahuluan untuk mencari problem yang diriset dan untuk mengetahui kondisi-kondisi secara komprehensif. Peneliti dapat melaksanakan wawancara secara terstruktur dan tidak terstruktur, serta wawancara secara tatap muka danmelalui telepon. Wawancara terstruktur digunakan ketika peneliti sudah mengetahui secara jelas informasi seperti apa yang hendak didapatkan. Saat wawancara, peneliti sudahmerancang alat penelitian berupa pertanyaan dan opsi jawaban. Pertanyaan sama diberikan kepada responden dalam wawancara terstruktur kemudian ketika wawancara dilakukan peneliti mencatat setiap jawaban yang diberikan. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara dilaksanakan impulsif dan bebas oleh peneliti, dan tidak memakai pedoman wawancara yang telah tersusun secara

runtut. Peneliti hanya menggunakan pedoman wawancara berupa garis besar permasalahan yang hendak ditanyakan kepada responden.

2. Kuesioner

Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang efisien, dimana peneliti hanya memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis pada responden lalu dijawab. Kuesioner bisa berwujud pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, bisa diserahkan pada responden langsung atau dikirim lewat surel.

3. Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2014: 145) adalah serangkaian prosedur ilmiah yang disusun dari beragam proses biologis dan psikologis. Hal penting dalam observasi yaitu proses pengamatan dan ingatan. Peneliti dapat melakukan observasi ketika riset berkaitan dengan tingkah laku makhluk hidup, proses kerja, fenomena-fenomena alam dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dari aspek metodologis pengumpulan data ada dua yakni observasi berperan serta dan observasi tidak berperan serta. Observasi dari aspek instrumen yang dipakai yaitu observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

Dalam pengumpulan data, peneliti memakai data primer yakni sumber data langsung memberikan data ke peneliti (Sugiyono, 2014: 137). Peneliti menggunakan kuesioner yang disebar ke responden yang menjadi sampel penelitian ini yakni setiap karyawan PT Takeo Jaya Indonesia.

Riset ini memakai angket tertutup dimana pertanyaan dan opsi jawaban sudah diputuskan oleh peneliti, responden hanya perlu menentukan jawaban saja dan pengukurannya memakai skala Likert. Skala Likert dipakai untuk menghitung pandangan dan persepsi seorang maupun suatu kelompok mengenai gejala sosial (Sugiyono, 2014: 93). Pada skala Likert, variabel yang hendak diukur diuraikan menjadi parameter variabel. Parameter tersebut dipakai sebagai titik tolak guna membentuk peranti yang berujud pernyataan maupun pertanyaan. Instrumen penelitian bisa ditata dalam bentuk checklist dan pilihan ganda. Berikut contoh pemakaian skala Likert dalam bentuk checklist.

Tabel 3.2 Pengukuran Skala *Likert* dalam Kuesioner

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.5 Metode Analisis Data

Sanusi (2012: 115) mengatakan metode analisis data yakni penjelasan mengenai penggunaan metode analisis untuk menganalisis data dan menguji data yang sudah dihimpun oleh peneliti. Data yang terkumpul lalu diolah memakai software SPSS versi 21 guna menjabarkan dampak *independent variable* pada *dependent variable*. Riset ini memakai metode analisis data yakni.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2013) menyebutkan bahwasanya statistik deskriptif ialah statistik yang dipakai untuk menguraikan data melalui diskripsi ataupun penjelasan data yang sudah terhimpun apa adanya tidak diniatkan untuk menciptakan simpulan secara umum. Berikut ukuran deskriptif yang sering digunakan (Sanusi, 2012: 115);

1. Distribusi Frekuensi

Merupakan urutan data sesuai klasifikasi tertentu yang terdapat didalam daftar.

2. Rata-rata Hitung (*Mean*)

Merupakan nilai yang menjadi pusat antara nilai yang terdapat di observasi.

3. Analisis Trend dipakai untuk mengamati tren yang terjadi terhadap variabel tertentu pada masa lampau lalu memproyeksikan tren untuk masa mendatang.

Analisis ini dibantu oleh *software* SPSS versi 25. Analisis ini dapat terkumpul oleh beberapa pengujian dari semua data yang telah terkumpul dari PT Takeo Jaya Indonesia, analisis ini dilaksanakan supaya dapat memberikan bayangan tentang hubungan berpengaruhnya variabel independen (mempengaruhi) terhadap variabel dependen (terpengaruhi).

3.5.2 Uji Validitas

Sebuah penelitian harus memiliki data yang valid yang berarti instrumen penelitian yang dipakai mampu untuk mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2013: 203). Instrumen penelitian sebagai alat ukur dalam penelitian tidak hanya

mampu menyiratkan data secara akurat dan memberikan gambaran yang tepat serta cermat mengenai data penelitian, namun harus valid (Wibowo, 2012: 35). Instrumen penelitian digunakan oleh peneliti untuk mengukur suatu kejadian alam atau sosial (Sanusi, 2012: 67). Validitas instrument digolongkan menjadi beberapa jenis seperti berikut (Sanusi, 2012: 76):

1. Validitas konstruk (construct validity), berlandaskan ke keserasian seluruh golongan kerangka konsep.
2. Validitas isi (content validity) menentukan kemampuan instrumen ukur yang digunakan mewakili seluruh aspek dari kerangka konsep apakah valid atau tidak.
3. Validitas eksternal (external validity) didapatkan dengan mencari hubungan antara alat ukur baru dengan alat ukur lama, yang kevalidannya bergantung pada kemampuan alat ukur untuk mencapai tujuan yang akan diukur.

Kelayakan suatu item diuji dengan melakukan uji koefisiensi korelasi di tingkatan 0,05 (Wibowo, 2012: 36) yang berarti sebuah item dinyatakan valid ketika mempunyai hubungan yang signifikan terhadap skor total item. Azwar (1999) dalam Wibowo (2012:36) menyebutkan bahwa sebuah item dianggap valid ketika mempunyai skor capaian koefisien korelasi minimal 0,30. Riset ini memakai uji validitas dengan metode korelasi *Pearson Product Moment*, guna memperoleh bukti keabsahan item-item kuesioner. Rumus untuk menentukan besaran nilai koefisien *Pearson Product Moment* adalah sebagai berikut (Wibowo, 2012:37).

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

Rumus 3.1 *Pearson Product Moment*

Keterangan :

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor Item

x = Skor total dari x

n = Jumlah Banyaknya Subjek

Angka pengujian hendak dipastikan menggunakan uji dua sisi pada tingkatan signifikansi 0,05. Persyaratan diterima serta tidaknya sebuah data valid ataupun tidak, ketika:

1. $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi bersama sig 0,05), item kuesioner dianggap berkorelasi signifikansi pada skor jumlah item, sehingga item itu dianggap *valid*.
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi bersama sig 0,05), item kuesioner dianggap tak berkorelasi signifikan pada skor jumlah item, sehingga item dianggap tak *valid*.

3.5.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai guna melihat serta mengukur tingkat kesesuaian instrumen ukur. Guna menguji konsistensi alat ukur tersebut bisa dilakukan dengan mengulangi pengukuran sehingga didapatkan hasil pengukuran yang sesuai dengan hasil pengukuran awal (Wibowo, 2012:52). Uji reliabilitas akan memberitahukan tingkat keakuratan dan kepercayaan alat ukur. Uji reliabilitas dipakai guna

menganalisis instrumen penghimpunan data yang umum digunakan ialah metode *Cronbach's Alpha* yang dirumuskan yakni:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Rumus 3.2Rumus Realibilitas

Keterangan:

r_{ii} = Reabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian pada butir

σ_i^2 = Varian Total

Tolok ukur diterima serta tidaknya sebuah variabel menurut Wibowo (2012: 53) ketika nilai α (alpha) > r tabel. Selain itu juga dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu. Suatu variabel dikatakan kurang reliabel ketika nilai variabel kurang dari nilai batas penentu, sedangkan variabel dikatakan dan diterima dan baik ketika nilai variabel melebihi nilai batas penentu.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Guna memahami model regresi yang dipakai dalam suatu riset baik atau tidak maka perlu dibuat uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam suatu penelitian mencakup empat uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas

3.5.3.1 Uji Normalitas

Wibowo (2012:61) menyebutkan bahwa untuk melihat nilai sisa mempunyai persebaran normal atau tidak normal maka diperlukan uji normalitas. Nilai residu diketahui normal ketika nilai residu tersebut membentuk sebuah kurva dan ketika digambarkan akan berbentuk lonceng. Fokus yang menjadi perhatian peneliti ketika melakukan uji normalitas adalah data mempunyai skala ordinal, interval maupun rasio dan dalam analisisnya memakai metode parametrik. Ketika data penelitian adalah data nominal atau ordinal dan data tidak tersebar normal maka peneliti harus memakai uji statistik non-parametrik karena uji ini adalah yang paling sesuai. Untuk melakukan uji normalitas mampu memakai

Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan, analisa *Chi Square* serta bersama angka *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov Smirnov* $Z < Z$ tabel atau nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ maka kurva nilai Residual dikatakan normal. Untuk memastikan data sungguh terdistribusi normal, butuh uji lain memakai pendekatan *numeric* dengan tujuan untuk menghindari keputusan yang menyesatkan yang dilakukan oleh peneliti karena peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik dalam membuat keputusan. Pendekatan *numeric* ini membantu peneliti untuk menarik keputusan berlandaskan pada besaran nilai kuantitatif yang dikomparasikan (Wibowo, 2012: 69).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipakai guna melihat terdapat tidaknya korelasi antar *independent variable* pada persamaan regresi. Guna melihat gejala multikolinearitas antar variabel bebas bisa dilakukan menggunakan alat uji Variance Inflation Factor (VIF) yakni lewat mengamati nilai dari setiap *independent variable* pada *dependent variable*. Apabila angka VIF < 10 maka tak berlangsung gejala multikolinearitas. Selain itu juga bisa menggunakan metode lain dengan menghubungkan antar variabel bebasnya. Jika nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya $\leq 0,5$ disimpulkan bahwa metode persamaan tidak memuat multikolinearitas (Wibowo, 2012: 87-88).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat ketidaksesuaian varian variabel dari sebuah pengamatan terhadap pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas bisa dilakukan melalui beberapa metode seperti uji *Spearman's rho* serta metode grafik *Park Gleyser* (Wibowo, 2012: 93). Riset ini memakai uji heteroskedastisitas dengan metode *grafik scatterplot* yaitu data dikatakan normal ketika noktah-noktah pada grafik menyebar dan tidak berkumpul pada suatu area.

3.5.4 Uji Pengaruh

Tujuan dilakukan uji pengaruh adalah untuk melihat seberapa besar kontribusi dan pengaruh tiap-tiap *independent variable* pada *dependent variable*. Uji pengaruh terdiri dari analisis regresi linear berganda, uji F (uji simultan), uji t (uji parsial) serta analisis koefisien determinasi (R^2).

3.5.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Pola dan teknis analisis regresi linear berganda mirip bersama analisis regresi linear sederhana. Dalam analisis regresi linear berganda total *independent variable* lebih dari satu. Variabel ini lalu hendak dikaji selaku *variable* yang mempunyai korelasi pada *independent variable* (Wibowo, 2012: 126). Uji regresi linear berganda dapat membuktikan beberapa hal seperti pola dan arah hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat, serta dapat melihat perkiraan nilai dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi linear berganda dirumuskan seperti di bawah ini.

Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

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

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y' = variabel dependen (variabel respons)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x_1 = variabel independen pertama

x_2 = variabel independen kedua

x_3 = variabel independen ketiga

x_n = variabel independen ke-n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi R dan R² (*Square*)

Analisis koefisien determinasi R dan R² bertujuan guna melihat besarnya persentase dampak *independent variable*(X) mempengaruhi variabel terikat (Y) secara serentak dalam model regresi. Koefisien angka menunjukkan seberapa jauh model yang terbentuk mampu menerangkan keadaan sebenarnya. Koefisien diartikan sebagai % keragaman variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X). Koefisien determinasi dua variabel bebas dirumuskan seperti di bawah ini:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_{1x_2})}{1 - (rx_{1x_2})^2}$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi R
Square

Keterangan:

R² = koefisien determinasi

ry_{x_1} = korelasi variabel x_1 dengan y

ry_{x_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_{1x_2} = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

Untuk menentukan tingkat pengaruh *independent variable* (X) serta *dependent variable* (Y) ditentukan menggunakan rumus R^2 yakni:

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

Rumus 3.5 Koefisien Determinasi R

Keterangan :

KP = Besarnya Koefisien Penentu (determinan)

r= Koefisien korelasi

Tabel 3.3 Tabel Korelasi

Interval Koefisien Kolerasi	Tingkat Hubungan
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Koefisien determinasi menunjukkan nilai untuk mengetahui seberapa jauh pola yang terbentuk mampu menerangkan keadaan sebenarnya. Nilai tersebut adalah ukuran keakuratan garis regresi yang didapat dari penelaahan data yang diteliti. Nilai R^2 adalah % nilai yang menerangkan variasi nilai variabel terikat (Y), kemudian sisanya dijabarkan oleh variabel lainnya yang tak dikaji (Wibowo, 2012: 121).

3.5.4.3 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi

dalam pengujian ini adalah $\alpha = 0,05$ (Priyatno, 2012: 139). Uji t dirumuskan seperti di bawah ini:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.6 Rumus Uji t}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.5.4.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk memperhitungkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama dengan $\alpha = 0,05$. Uji F dirumuskan seperti di bawah ini.:

$$F = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (n-k)} \quad \text{Rumus 3.7 Rumus Uji F}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel independen (bebas)

n = Banyaknya sampel

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi studi yakni lokasi peneliti melaksanakan riset guna mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam riset. Studi dilaksanakan di PT Takeo Jaya Indonesia yang berlokasi di Komplek Windsor Central Blok A No.17, Batam Kepulauan Riau. PT Takeo Jaya Indonesia ialah perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan dan reparasi alat-alat konstruksi di kota Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal riset disusun oleh peneliti berdasarkan jadwal pengumpulan data yang telah dilakukan pada bulan September 2020 sampai dengan bulan Januari 2021.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sep-20		Oct-20				Nov-20				Dec-20				Jan-21				Feb-21				
	3	4	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								■	■	■													
Pembagian kuesioner										■	■	■	■										
Pengolahan data															■	■	■	■					
Penyelesaian penelitian																					■	■	■