PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIONAL

SKRIPSI

oleh
Shelly
170910030

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

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIONAL

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

oleh
Shelly
170910030

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama	: Shelly
NPM	: 170910030
Fakultas	: Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIONAL"

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip 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 skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 26th Februari 2021

SHELLY
170910030

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIONAL

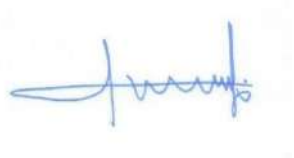
SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

oleh
Shelly
170910030

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 23th Januari 2021



Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Jumlah tenaga kerja di kota Batam sebanyak 387,991. Jumlah ini sudah termasuk WNI dan WNA namun jumlah ekspor pada barang non-migas menurun sebanyak 8.93%. pada tahun 2019 jika dibandingkan pada tahun 2018. Penurunan ini dapat disebabkan oleh faktor internal yang ada di suatu perusahaan salah satunya penurunan kinerja karyawan. Permasalahan ini juga disebabakan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang ketatnya kedisiplinan yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu perusahaan yang dapat diambil adalah PT Transcal Suntech International.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International. Metode penelitian dilakukan secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 orang dengan *simple random sampling* sebagai teknik pengambilan sampel. Data pada penelitian ini diambil dengan cara penyebaran kuesioner sesuai jumlah sampel yang sudah ditentukan. Data yang sudah dikumpulkan akan dianalisis melalaui analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

Data yang dianalisis dilakukan dengan alat bantu program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini dapat dilihat melalui hasil nilai koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,750. Hal ini dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh sebanyak 75,00% terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International dan sisanya sebesar 25,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kedisiplinan and Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The number of workers in Batam city are 387,991. This number already included Indonesian citizens and foreigners, but the number of exports of non-oil and gas goods in 2019 were decreased by 8.93% compared with amount in 2018. This decline can be caused by internal factors in a company, one of which is a decrease in employee performance. This problem is also caused by several factors such as an uncomfortable work environment and a lack of discipline that give effect to employee performance in the company. One of the companies that can be taken is PT Transcal Suntech International.

This research was conducted to determine the effect of work environment and discipline on employee performance in PT Transcal Suntech International. The research method was carried out quantitatively. The sample in this research were 115 people with simple random sampling as the sampling technique. The data in this research were collected by distributing questionnaires according to a predetermined number of samples. The data that have been collected will be analyzed through descriptive analysis, validity test, reliability test, multicollinearity test, autocorrelation test, heterocedastity test, normality test, multiple linear regression analysis, t test, f test and test coefficient of determination.

The data were analyzed using the SPSS version 25 tool. The results of this research can be seen from the results of the coefficient of determination (R^2) is 0.750. This result can be concluded that the work environment and discipline have 75.00% of effecst on the performance of employees at PT Transcal Suntech International and the remaining 25.00% is influenced by other variables not in this research.

Keywords: Work Environment, Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

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

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. 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, Universitas Putera batam;
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis
7. Seluruh pimpinan dan karyawan di PT Transcal Suntech International yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian;
8. Teman – Teman se-angkatan penulis yang selalu mendukung hingga skripsi ini selesai;

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

Batam, 26th Februari 2021

Shelly

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR RUMUS xiii
BAB I PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 8
1.3. Batasan Masalah 8
1.4. Rumusan Masalah 9
1.5. Tujuan Penelitian 9
1.6. Manfaat Penelitian 10
1.6.1. Manfaat Teoritis 10
1.6.2. Manfaat Praktis 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Teori Dasar 12
2.1.1. Lingkungan Kerja 12
2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja 12
2.1.1.2. Jenis-Jenis dan Faktor-Faktor Lingkungan Kerja 13
2.1.1.2.1. Lingkungan Kerja Fisik 13
2.1.1.2.2. Lingkungan Kerja Non-Fisik 14
2.1.1.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja 16
2.1.2. Kedisiplinan 18
2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan 18
2.1.2.2. Jenis-Jenis dan Faktor-Faktor Kedisiplinan 20
2.1.2.3. Indikator-Indikator Kedisiplinan 22
2.1.3. Kinerja Karyawan 23
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan 23
2.1.3.2. Kriteria-Kriteria dan Faktor-Faktor Kinerja Karyawan 25
2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan 26
2.2. Penelitian Terdahulu 28
2.3. Kerangka Pemikiran 30
2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 30
2.3.2. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan 30
2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan 31
2.4. Hipotesis Penelitian 32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian 34
3.2. Variabel Operasional Penelitian 34
3.2.1. Variabel Independen 35
3.2.2. Variabel Dependen 39
3.3. Populasi & Sampel 41
3.4. Teknik Pengumpulan Data 42
3.5. Metode Analisis Data 43
3.5.1. Analisis Deskriptif 43
3.5.2. Uji Kualitas Data 44
3.5.2.1. Uji Validitas Data 44
3.5.2.2. Uji Reliabitas Data 46
3.5.3. Uji Asumsi Klasik 47
3.5.3.1. Uji Multikolinieritas 47
3.5.3.2. Uji Autokorelasi 47
3.5.3.3. Uji Heterokedastitas 48
3.5.3.4. Uji Normalitas 49
3.5.4. Uji Pengaruh 49
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda 49
3.5.4.2. Uji Koefisien Determinasi 50
3.5.5. Uji Hipotesis 50
3.5.5.1. Uji T 50
3.5.5.2. Uji F 51
3.6. Lokasi & Jadwal Penelitian 52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden 53
4.1.1. Karakterisitik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53
4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 54
4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 55
4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 56
4.2. Hasil Penelitian 57
4.2.1. Hasil Analisis Deskriptif 57
4.2.1.1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1) 57
4.2.1.2. Variabel Kedisiplinan (X_2) 61
4.2.1.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y) 64
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data 68
4.2.2.1. Uji Validitas 68
4.2.2.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1) 69
4.2.2.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_2) 70
4.2.2.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 70
4.2.2.2. Uji Reliabilitas 71
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik 72
4.2.3.1. Uji Multikolinieritas 72
4.2.3.2. Uji Autokorelasi 73
4.2.3.3. Uji Heterokedastisitas 74

4.2.3.4. Uji Normalitas 75
4.2.4. Uji Pengaruh 77
4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 77
4.2.4.2. Uji Koefisien Determinasi 79
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis 80
4.2.5.1. Uji T 80
4.2.5.2. Uji F 81
4.3. Pembahasan 82
4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 83
4.3.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan 84
4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan 84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1. Simpulan 86
5.2. Saran 86
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran 32
Gambar 4. 1. Hasil Uji Heterokedastisitas..... 75
Gambar 4. 2. Hasil Grafik Uji Normalitas..... 76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Daftar Absensi Karyawan Selama Setahun Terakhir 3
Tabel 1. 2. Jumlah Karyawan yang Melanggar selama 5 Tahun Terakhir..... 5
Tabel 2. 1. Hasil Penelitian Sebelumnya..... 28
Tabel 3. 1. Variabel Operasional 34
Tabel 3. 2. Jadwal Penelitian 52
Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Umur 54
Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir..... 55
Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja 56
Tabel 4. 5. Distribusi Jawaban Responden X_1..... 57
Tabel 4. 6. Distribusi Jawaban Responden X_2..... 61
Tabel 4. 7. Distribusi Jawaban Responden Y 65
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Variabel X_1 69
Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Variabel X_2 70
Tabel 4. 10. Hasil Uji Validitas Variabel Y 71
Tabel 4. 11. Hasil Uji Reliabilitas..... 72
Tabel 4. 12. Hasil Uji Multikonearitas..... 73
Tabel 4. 13. Hasil Uji Autokorelasi 74
Tabel 4. 14. Hasil Uji Normalitas 76
Tabel 4. 15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 78
Tabel 4. 16. Hasil Uji R^2 79
Tabel 4. 17. Hasil Uji T..... 80
Tabel 4. 18. Hasil Uji F 82

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1. Rumus Slovin 42
Rumus 3. 2. Korelasi Point Biserial 44
Rumus 3. 3. Product Moment Angka dengan Simpangan 45
Rumus 3. 4. Product Moment Angka Kasar 45
Rumus 3. 5. Koefisien Reliabilitas 46
Rumus 3. 6. Varian Skor Butir Ke j 46
Rumus 3. 7. Menentukan Varian Skor Total 46
Rumus 3. 8. Analisis Regresi Linier Berganda 49
Rumus 4. 1. Analisis Regresi Linier Berganda 77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT Transcal Suntech International merupakan perusahaan manufaktur yang berada di Kawasan Tunas Industri, daerah Batam Centre, Kota Batam. Perusahaan ini sudah beroperasi selama lebih dari 10 tahun dan memiliki rekan kerja sama di luar negeri. Produk yang diproduksi merupakan s*eat cover* yang dipakai di tempat duduk mobil. Hasil produksinya sudah banyak diekspor ke pelanggannya di luar negeri, seperti negara Singapura, Australia dan negara lainnya. Perusahaan manufaktur tersebut juga memiliki jumlah karyawan yang banyak. Saat ini tercatat sebanyak 162 karyawan yang masih bekerja dalam perusahaan tersebut untuk menghasilkan suatu produk.

Para karyawan di perusahaan tersebut dibagi menjadi bagian-bagian sesuai tugas yang diberikan yaitu bagian kantor dan bagian produksi. Bagian kantor merupakan bagian yang mengurus segala administrasi, dokumen dan pengaturan kinerja perusahaan serta merupakan bagian yang sering berkomunikasi dengan kantor yang berlokasi di negara Singapura sedangkan bagian produksi merupakan bagian yang mengurus mengolah bahan menjadi hasil produk yang siap jadi. Jumlah karyawan yang banyak membuat perusahaan perlu mengatur sumber daya manuasianya. Hasil yang diberikan oleh perusahaan tidak semua karyawan dapat menerimanya. Salah satunya yang pernah diketahui oleh penulis berasal dari keluhan salah satu karyawan tempat kerja penulis yaitu di perusahaan bernama PT Transcal Suntech International.

Karyawan tersebut berkata bahwa suasana kerja di perusahaan tersebut tidak nyaman dikarenakan tugas yang diberikan sangat berat sehingga tidak dapat diselesaikan dengan baik. Pada saat produk sudah dibuat setengah jalan, bagian *leader* produksi mendapatkan informasi bahwa produk tersebut ada perubahan dan waktu pengiriman dipercepat. Hal ini membuat produk yang sedang proses itu tidak dilanjutkan dan membuat ulang yang baru dengan waktu yang singkat. Hal ini memberikan tekanan pada leader produksi untuk mempercepat pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi tidak efisien dan efktif.

Para karyawan akan mengerjakan pekerjaan hingga malam hari atau dikenal dengan lembur sampai produknya selesai. Perubahan yang mendadak ini menunjukkan bahwa suasana lingkungan kerja di perusahaan menjadi tidak nyaman dan memberikan tekanan untuk karyawan bekerja. Lingkungan kerja merupakan semua yang dapat memengaruhi para karyawan yang sedang melakukan tugas-tugas dalam perusahaan. Lingkungan kerja berperan penting akan pengaruh keberhasilan tahapan-tahapan dalam proses produksi secara tidak langsung di dalam perusahaaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang dapat memberikan tingkat kepuasan yang baik untuk para karyawan dapat menjadi dasar dalam peningkatan efektivitas dalam pekerjaan perusahaan (Hasan & Marpaung, 2017: 39).

Selain dari lingkungan kerja, cerita lain yang pernah didengar oleh penulis berasal dari ceramah dari bagian HRD soal keterlambatan dan absensi karyawan yang menunjukkan suatu ketidakdisiplinan sebagai karyawan. Para karyawan di perusahaan sering terlambat datang bekerja dan sering meminta izin keluar

sebelum jam bekerja selesai. Jam kerja pada perusahaan ini dimulai pada jam 8 pagi sampai jam 4 sore pada hari senin sampai kamis, jam 8 pagi sampai jam setengah 5 pada hari jumat dan jam 8 pagi sampai jam 2 siang pada hari sabtu.

Karyawan di perusahan juga sering memberitahukan infomasi tidak masuk kerja kepada HRD tanpa memberikan alasannya atau diketahui sebagai alpa. Keseringan tidak masuk kerja pada karyawan dapat menunjukkan karyawan tersebut tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat pada jumlah izin, alpa dan sakit di dalam perusahaan di tabel 1.1.

Tabel 1. 1. Daftar Absensi Karyawan Selama Setahun Terakhir

No.	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Izin Keluar (Jam)	Izin/Alpa (Hari)	Cuti (Hari)	MC (Hari)
1	2019	Juni	226	491.75	384	469	45
		Juli	222	518.75	498	122	89
		Agustus	219	527	325	245	77
		September	217	517.5	399	189	66
		Oktober	213	436	220	211	69
		November	211	508	269	202	43
		Desember	198	618	405.5	202	59
2	2020	Januari	189	496.5	244.5	209	33
		Februari	184	614.5	158.5	181	22
		Maret	179	505.75	299	149	25
		April	174	437.75	111.5	106	22
		Mei	162	285.75	103.5	187	5

Sumber: PT Transcal Suntech International, 2020

Jika dianalisis pada tabel diatas, jumlah izin, alpa dan sakit dapat tergolong banyak. Salah satu data yang diambil pada bulan Juni tahun 2019. Kerja operasional perusahaan kurang lebih 24 hingga 26 hari dalam sebulan. Jika dalam sebulan terdapat 384 hari izin atau alpa, maka ada kemungkinan 1 karyawan bisa izin atau alpa 2 hingga 3 hari pada bulan Juni tahun 2019. Lalu, dilhat pada

jumlah jam izin kerja pada bulan Juni tahun 2019 adalah 491,75 jam lebih tepatnya adalah 491 jam 45 menit. Jam kerja operasional dalam seminggu adalah sekitar 45 jam dan jika dihitung dalam satu bulan sekitar 180 jam sehingga memungkinkan bahwa dalam sehari ada 2 sampai 3 jam karyawan tidak bekerja atau izin. Keseringan tidak masuk dapat berdampak banyak pekerjaan yang tertinggal ataupun belum selesai, terutama dalam menyelesaikan tugas secara individu, tidak ada yang dapat membantu menutupi pekerjaan karyawan saat tidak masuk. Pada saat karyawan tersebut kembali masuk keesokan, informasi terbaru mengenai pekerjaan banyak tertinggal sehingga pekerjaan diselesaikan dengan hasil yang tidak maksimal dan memakan banyak waktu dan tenaga.

Permasalahan lainnya dari pengamatan penulis yang sering melihat karyawan-karyawan merokok saat menunggu giliran paskat pulang kerja. Padahal pada tempat tersebut sudah ada aturan tertulis “Dilarang Merokok di Kawasan ini” tertempel di salah satu dinding terdekat. Karyawan lain dapat merasa terganggu dan keberatan karena tercium bau rokok hingga membuatnya terasa tidak nyaman. Keadaan seperti ini dapat menunjukkan perusahaan kurang tegas terhadap aturan berlaku. Walaupun keadaan tersebut lewat dari jam kerja tetapi masih berada di kawasan perusahaan. Peraturan masih tetap berlaku. Kesimpulan yang didapatkan bahwa karyawan tersebut melanggar peraturan perusahaan yang sedang berlaku namun dari pihak perusahaan tidak bertindak dan tidak mempedulikannya. Perusahaan memanggil karyawan tersebut apabila sudah melanggar peraturan yang dikategorikan berat. Berikut merupakan jumlah karyawan yang melanggar selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1. 2. Jumlah Karyawan yang Melanggar selama 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Jumlah Karyawan yang Melanggar
1	2015	17
2	2016	28
3	2017	31
4	2018	20
5	2019	14
6	2020 (Jan-Jun)	14

Sumber: PT Transcal Suntech International, 2020

Jumlah karyawan yang melanggar yang terdapat di tabel 1.3. dapat dikategorikan lumayan sedikit, namun jika diakumulasi dalam persentase dengan jumlah karyawan saat ini yaitu 162 karyawan akan memberikan hasil seperti berikut. Pada tahun 2015 sekitar 10,49% dari semua karyawan yang bekerja. Lalu pada tahun 2016 sekitar 17.28%. Selanjutnya tahun 2017 sekitar 19,13%. Pada tahun 2018 sekitar 12,35% dan terakhir pada tahun 2019 dan 2020 (bulan Januari sampai Juni) sekitar 8,64%. Hasil persentase ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki perkembangan dalam meningkatkan memperketat peraturan namun apabila tidak terjaga maka jumlah karyawan akan meningkat. Pelanggaran yang dilakukan para karyawan tersebut berbagai macam, seperti jumlah alpa yang banyak, melakukan kesalahan yang besar dalam bekerja, dan lain-lain.

Kedisiplinan disebut sebagai hasil sikap dan perilaku para karyawan dengan mematuhi aturan dan ketentuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengimplementasikan kedisiplinan agar dapat membuat sebagian besar karyawan dapat menaati peraturan yang ada dan pekerjaan dapat dioperasikan dengan lancar (Ilham, 2019: 507-508). Apabila peraturan perusahaan tidak ditaati secara terus menerus maka

menjadi pekerjaan karyawan tersebut akan tertunda. Perlakukan para karyawan menjadi seenaknya, tidak ada yang mengendendalikan mereka. Perusahaan pun akan memberikan hukuman yang terberat, yaitu dikeluarkan secara tidak terhormat. Menaati peraturan perusahaan tidak sepenuhnya menunjukkan kedisiplinan. Menghindari permasalahan dan ketidakpedulian atas pekerjaan juga bisa terjadi. Kejadian ini dirasakan oleh penulis saat bekerja di perusahaan yang penulis berada. Ketika salah satu karyawan mendadak mengundurkan diri, karyawan tersebut langsung meninggalkan perusahaan tanpa memberitahukan kepada boss hingga pekerjaan karyawan lain yang berhubungan menjadi berantakan.

Semua permasalahan yang terjadi dalam PT Transcal Suntech International akan berakibat kinerja karyawan tidak memuaskan keinginan pelanggan. Balasan pelanggan menjadi kecewa dan sistem operasional perusahaan menjadi berantakan dan tidak sesuai yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil penyelesaian tugas perusahaan ditunjukkan melalui tugas-tugas pekerjaan yang dilaksanakan oleh para karyawan sehingga mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan yang ditetapkan. Dalam permasalahan kegiatan operasional di perusahaan industri yang telah disebutkan, kinerja karyawan terlihat dari hasil pekerjaan yang dioper dari bagian satu ke bagian lain secara berurutan hingga terakhir berada di bagian pembungkusan barang hasil produksi. Hasil kerja sama antara bagian satu dengan yang lain. Apabila terjadi permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan lain maka segala kegiatan operasi perusahaan menjadi berantakan. Tidak ada pekerjaan yang terselesaikan. Komplenan

pelanggan yang tidak memuaskan. Hubungan kerja sama semakin memudar hingga memungkinkan putus hubungan kerja sama. Pengaruh negatif terus menerus akan memungkinkan merusak reputasi perusahaan. Semua akibat yang dirasakan ini apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tidak segera diatasi dan tidak terkendali.

Salah satu permasalahan terjadi di PT Transcal Suntech adalah pada saat ingin melakukan pengiriman barang. Admin memerlukan informasi yang mendalam mengenai barang yang akan dikirim dan melakukan pemesanan sesuai informasi yang diberikan. Pesanan harus dilakukan sebelum jam 2 sore. Jika melewati jam tersebut, pemesan tidak dapat dilakukan dan barang tidak diambil oleh kurir. Setelah itu, admin akan memberikan nomor pemesanan atau dikenal dengan istilah *Airwaybill* dan alamat dituju kepada bagian packing serta kertas *proforma invoice* dan *packing list* diberikan kepada satpam. Namun pada saat jam kerja mau selesai, tiba-tiba mendapatkan informasi bahwa belum selesai diproduksi. Alasan yang disampaikan bahwa waktu pengerjaan tidak efisien dengan waktu pengantaran barang sehingga pekerjaan menjadi terburu-buru. Keadaan ini membuat bagian produksi menjadi panik karena mendesak dikarenakan jam pengambilan barang oleh kurir sudah mendekat. Bagian *QC (quality check)* dan bagian packing hanya dapat bersabar menunggu hingga bagian sewing selesai menjahit hingga akhirnya kurir pegi dengan tangan kosong dikarenakan barang mau dikirim belum siap. Kurir tidak dapat menunggu lama dikarenakan masih ada barang yang harus ambil di perusahaan lain. Pengiriman dibatalkan hingga kebesokan dikirim kembali dengan nomor pemesan yang baru.

Admin harus mengulang pemesan tersebut dan membatalkan pemesan kemarin. Manajer harus memberitahukan kepada pelanggannya bahwa barang tersebut akan telat mengirim.

Hal tersebut juga membuat penulis ingin tau apa permasalahan tersebut benar apa tidak dan berharap dapat bantu perusahaan memperbaiki keadaan yang sama. Alasan ini lah yang membuat penulis memilih perusahaan tersebut sebagai tempat untuk melakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, maka penulis akan melakukan sebuah penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Transcal Suntech International**"

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah disampaikan pada latar belakang tersebut, maka penulis mengindentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di perusahaan yang tidak nyaman dikarenakan ada tekanan.
2. Karyawan yang sering telat datang dan tidak memberitahukan kabar (alpa) kepada HRD sehingga kedisiplinan menurun.
3. Produk tidak dapat diselesaikan tepat waktu akibat kinerja karyawan menjadi menurun.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dirancangkan pembatasan-pembatasan masalah dalam keterbatasan waktu dan materi sehingga penulis membatasi permasalahnya pada:

1. Membatasi pembahasan tentang lingkungan kerja.
2. Membatasi pembahasan tentang kedisiplinan.
3. Membatasi pembahasan tentang kinerja karyawan.
4. Kuesioner disebarkan kepada para karyawan yang bekerja di PT Transcal Suntech International saat ini.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah disampaikan pada latar belakang, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International?
3. Apakah lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah disampaikan pada latar belakang diatas, maka tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Transcal Suntech International

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penulis memiliki harapan bahwa hasil yang didapatkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menjadikan bahan referensi kepada pembaca atau peneliti selanjutnya yang menggunakan topik yang sama di masa yang mendatang, sebagai ilmu pengetahuan bagi pembaca, penambahan wawasan ilmu manajemen secara ilmiah dan mengimplementasi teori yang sudah dipelajari ke dalam dunia pekerjaan dan bisnis.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penulis memiliki harapan bahwa hasil yang telah didapatkan dalam penelitian ini memberikan masukan dan panduan dalam pencapaian target tujuan bersama dan berguna untuk:

1. Perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan manfaat pada perusahaan yang diteliti maupun yang bukan bahwa pentingnya lingkungan kerja dan kedisiplinan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan.
2. Universitas Putera Batam. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan untuk referensi dan dokumen akademik yang bermanfaat serta sumber referansi bagi peneliti selanjutnya.

3. Masyarakat. Penelitian ini dapat menambahkan wawasan tentang lingkungan kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan dalam dunia kerja baik itu secara umum maupun secara mendalam dan berharap dapat memberikan masukan jika menghadapi permasalahan yang sama dengan topik penelitian ini.
4. Penulis. Penelitian ini dapat mengetahui seberapa jauhkah kemampuan dan pengetahuan penulis dalam mengimplementasikan teori-teori yang diteliti dalam dunia pekerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Lingkungan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Para karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik apabila perusahaan dapat memberikan lingkungan yang nyaman di tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja di dalam ruang lingkup perusahaan (Bahri, 2018: 40). Pengertian dari lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu dapat memengaruhi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan dari atasan kepada karyawan tersebut (Mulyadi, 2019: 121).

Lingkungan kerja merupakan peralatan-peralatan dan bahan-bahan yang dapat digunakan secara keseluruhan dalam menghadapi lingkungan sekitar orang yang sedang bekerja, metode dalam bekerja, dan pengaturan-pengaturan saat bekerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Hariyono dkk, 2019: 280). Lingkungan kerja merupakan semua yang berada pada sekeliling para karyawan yang dapat memengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya yang terdiri atas pengaturan dalam cahaya ruangan, pengontrolan suara mesin atau peralatan, pengaturan dalam menjaga kebersihan tempat bekerja dan pengaturan dalam keamanan tempat bekerja (Arifa & Muhsin, 2018: 383). Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat para karyawan melakukan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dalam sehari-hari (Sarwani, 2016: 55).

Pengertian dari para ahli tentang lingkungan kerja tersampaikan dapat menyimpulkan pengertian lingkungan kerja yaitu semua yang dapat memengaruhi para karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang diberikan selama berada di perusahaan. Tingkat lingkungan kerja yang dikategorikan baik akan merasakan kenyamanan dari para karyawan, mudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya, meningkatkan kedisiplinan para karyawan, dan meningkatkan motivasi diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana, komunikasi, tekanan kerja merupakan hal yang memengaruhi lingkungan kerja suatu perusahaan.

2.1.1.2. Jenis-Jenis dan Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

2.1.1.2.1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat dilihat secara fisik dan memengaruhi para karyawan yang bekerja. Lingkungan fisik terbagi atas dua jenis lingkungan, yaitu lingkungan berhubungan langsung dan lingkungan perantara (Bahri, 2018: 43).

1. Lingkungan yang berhubungan langsung, merupakan sesuatu yang secara langsung dapat dirasakan dan digunakan oleh indera manusia. Contohnya seperti kursi, komputer, kertas, dan lain-lain.
2. Lingkungan perantara, merupakan lingkungan yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh para manusia tetapi lingkungan tersebut memengaruhi kondisi lingkungan tersebut, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan ruangan dan lain-lain.

Lingkungan fisik memiliki faktor-faktor yang dapat diketahui sebagai berikut (Afandi, 2016: 52-53):

1. Rencana ruang kerja. Tata letak peralatan kerja bahan baku atau gudang dan bagian tempat karyawan berpengaruh terhadap kenyamanan, efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Kejangkauan bahan baku dan perlengkapan yang dibutuh perlu diatur agar tidak memakan banyak waktu dalam perusahaan manufaktur.
2. Rancangan pekerjaan. Peralatan yang digunakan dan cara pengerjaan harus sesuai dengan bagian posisi pekerjaan saat ini agar mendapatkan hasil yang maksimal.
3. Kondisi lingkungan kerja. Suasana yang tenang dan udara yang sehat dapat membantu kelancaran dalam bekerja. Kondisi kerja yang bising, gelap dan penuh akan debu dapat memberi dampak tidak baik untuk para karyawan perusahaan. Tidak hanya pada hasil pekerjaannya tetapi juga kesehatan masing-masing ikut terganggu.
4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*. Tingkatan terhadap tanggung jawab perusahaan memerlukan tempat tersendiri untuk karyawan atau keluasan pribadi terhadap hal-hal tentang dirinya sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2.1.1.2.2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan non-fisik diketahui sebagai lingkungan tanpa memiliki bentuk namun berhubungan dengan kerja dan sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan non-fisik juga diketahui sebagai lingkungan dalam perusahaan yang penting (Bahri, 2018: 43-44). Lingkungan non-fisik memiliki faktor-faktor yang

diketahui bahwa faktor tersebut memiliki hubungan dengan segala sesuatu dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah (Afandi, 2016: 53-54):

1. Pekerjaan yang diberikan berlebihan. Jumlah tugas yang diberikan tidak sesuai dengan jangka waktu ditetapkan dapat meberikan tekanan kepada karyawan tersebut. karyawan akan mengalami stress yang berat, menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal karena mendesak. Waktu menjadi tidak efisien.
2. Sistem pengawasan yang kurang baik. Hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan. Contohnya adalah keadaan lingkungan politik yang tidak stabil dan kurang umpan baik prestasi kerja.
3. Frustasi. Pekerjaan tidak selesai dikarenakan adanya sesuatu yang menghambat pekerjaan namun apabila terjadi terus menurus akan membuat karyawan menjadi frustasi. Suasan dalam bekerja menjadi tidak nyaman tidak hanya untuk diri sendiri tetapi menjadi gangguan untuk karyawan lainnya.
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk. perubahan tugas, struktural bekerja, lokasi untuk bekerja atapun perintah atasan dapat membuat para karyawan bingung dalam bekerja. Pekerjaan menjadi terhambat karena informasi tidak tersampai dengan benar dan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.
5. Perselisihan antara individu dan kelompok. Perselisihan terjadi pada para karyawan yang memiliki persamaan tujuan dan saling bersaing dalam

mencapainya. Perselisihan juga memberikan dampak yang buruk seperti perselisihan dalam komunikasi, kurang kekompakan dan kerja sama.

2.1.1.3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Dalam melakukan penelitian lingkungan kerja ada indikator-indikator yang dapat diketahui. Berikut ini ada beberapa indikator yang dapat digunakan (Fadillah dkk , 2017: 4) yaitu:

1. Ukuran dan Tata Letak. Ruangan kerja yang sempit dapat memberikan karyawan kesusahan mengerjakan tugasnya. Prestasi kerja dalam perusahaan akan menjadi lebih baik jika para karyawan mempunyai ruangan kerja yang lebih luas.
2. Kebisingan. Kebisingan dikenal dengan suara atau bunyi yang tidak nyaman terdengar oleh pendengaran para karyawan. Bunyi yang dapat berdampak gangguan pada ketenangan selama proses bekerja dalam jangka waktu yang panjang sehingga dapat merusakkan alat pendengaran dan menimbulkan kesalahan saat berkomunikasi. Karyawan membutuhkan konsentrasi saat melakukan pekerjaannya sehingga suara bising disarankan dikurangkan sehinggan pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efisien.
3. Sirkulasi udara. Semua makhluk hidup membutuhan udara yang sangat sehat agar dapat menjaga kelangsungan hidup terutama dalam proses metabolisme, yaitu oksigen. Tempat kerja membutuhkan kadar oksigen yang cukup agar dapat memberikan kesejukan dan kesehatan untuk para karyawan yang sedang bekerja. Udara yang sudah tercampur dengan gas-

gas yang dampak berbahaya untuk kesehatan tubuh dapat memberikan dampak yang buruk.

4. Keamanan di tempat kerja. Karyawan sebagai bagian dari perusahaan perlu menjaga keamana pada kondisi dan tempat bekerja. Hal ini perlu diperhatikan dalam perusahaan dengan adanya keamanan dalam bekerja sehingga dapat menyimpulkan bahwa faktor keamanan perlu diterapkan dalam perusahaan. Perusahaan membantu terhadap tingkat keamanan di dalam perusahaan adalah dengan ada kehadiran satuan petugas keamanan atau dikenal dengan singkatnya satpam yang menjaga.
5. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang saling memiliki kaitan antara satu dengan lainnya dalam menghadapi permasalahan pada pekerjaan. Setiap karyawan harus dapat menjalinkan hubungan baik dengan atasan dan sebaliknya, atasan dan bawahan harus saling membantu dalam pencapaian keinginan perusahaan.
6. Hubungan sesama rekan kerja. Hubungan ini merupakan hubungan yang wajib ada dalam pelaksanaan tanggung jawab dalam perusahaan. Para karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan hubungan berkomunikasi sesama karyawan dengan baik dapat membuat penyelesaian pekerjaan tim (*team work*) berjalan dengan lancar.

2.1.2. Kedisiplinan

2.1.2.1. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diketahui sebagai suatu peralatan yang dipergunakan para atasan untuk mengatur sikap berperilaku para karyawannya dengan harapan dapat memberikan peningkatan dalam kesadaran dan kemauan para karyawan dalam menjalani norma-norma yang berlaku dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tersebut (Afandi, 2016: 1). Kedisiplinan merupakan tindakan dalam manajemen yang dapat memberikan dorongan para karyawan yang bekerja di perusahaan agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku (Setiamy, 2019: 111). Kedisiplinan merupakan suatu sikap karyawan perusahaan dalam melaksanakan semua ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berlaku secara tertulis dan tidak tertulis yang dapat menjalankan peraturan tersebut dan bersedia untuk diberikan hukuman apabila karyawan tersebut telah melanggar aturan-aturan yang sedang berlaku di dalam perusahaan (Siswati, 2017: 18)

Pengertian para ahli lainya mengungkapkan bahwa kedisiplinan merupakan tata cara karyawan bersikap dan bertindak dalam mematuhi aturan-aturan di dalam perusahaan, prosedur dalam bekerja, dan norma sosial dalam perusahaan yang harus ditaati dalam melakukan produk yang diproduksi dan pelayanan terhadap para konsumen perusahaan (Arifa & Muhsin, 2018: 383). Kedisiplinan merupakan suatu langkah karyawan bekerja agar bisa berkembang dengan kendali pada dirinya dan berguna untuk peningkatan kualitas saat bekerja (Miftahussalam & Suhardi, 2020: 372). Beberapa pendapat para ahli tersebut memberi kesimpulan

bahwa kedisiplinan dalam bekerja merupakan perilaku dan sikap secara sadar menaati aturan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan yang diberikan secara tertulis ataupun secara tidak tertulis. Peraturan yang telah dibuat dan dilaksanakan oleh para karyawan secara rutin dapat meningkatkan kedisplinan dalam perusahaan.

Kedisiplinan sering menjadi salah satu persyaratan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan menetapkan suatu peraturan yang wajib dilaksakan dan dipatuti oleh para karyawan. Peraturan tersebut dapat berupa jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk bekerja dan lain-lain (Mulyadi, 2019: 121). Peraturan yang ketat dapat membuat para karyawan menjadi lebih tanggung jawab tidak hanya pada pekerjaannya tetapi juga kedisiplinan diri menjadi bagian dari kewajiban karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Kedisiplinan pada diri sendiri merupakan cara karyawan mengontrol diri secara pribadi dengan mematuhi peraturan yang berlaku, datang tepat waktu, mengikuti prosedur peraturan berlaku.

Tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga pada kelompok atau bagian kerjanya. Kedisiplinan pada kelompok merupakan pengembangan dari kedisiplinan diri yang ditunjukkan kepada rekan kerjanya dan saling membantu dalam melakukan tugas agar tanggung jawab pada pekerjaanya dapat selesai dengan efektif sehingga berkembang menjadi kebiasaan baik. Karyawan yang telah melanggar peraturan perusahaan harus diberikan sanksi atau hukuman yang tegas sesuai peraturan perusahaan yang sedang berlaku.

2.1.2.2. Jenis-Jenis dan Faktor-Faktor Kedisiplinan

Setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam mengatur kedisiplinan para karyawannya. Berikut merupakan beberapa jenis bentuk disiplin dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, yaitu (Afandi, 2016: 7-8):

1. Disiplin preventif, merupakan bentuk pencegahan agar terhindar pelanggaran peraturan dalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk memberikan suatu dorongan pada para karyawan menaati peraturan yang ada. Apabila ada karyawan yang telah melanggar salah satu peraturan perusahaan maka wajib diberikan sanksi sesuai ketentuan yang sedang berlaku sehingga secara langsung peraturan tersebut merupakan peraturan yang harus dilaksanakan oleh para karyawan perusahaan.
2. Disiplin korektif, merupakan cara menangani karyawan yang sudah melakukan suatu pelanggaran dan membantu memperbaiki dirinya agar dapat lanjut mematuhi aturan yang ada serta melalukan pencegahan agar karyawan lain tidak melakukan pelanggaran pada aturan yang sama di waktu yang mendatang.
3. Disiplin progresif, merupakan tindakan memberi hukuman untuk karyawan yang sudah melanggar peraturan berulang kali dengan tujuan memberi kesempatan lagi untuk karyawan yang melanggar agar dapat memperbaiki sikapnya, namun apabila sudah melakukan sama lagi maka akan kemungkin diberikan hukuman yang sangat berat. Untuk perusahaan memungkin memberikan pemutusan kerja dari perusahaan atau dikenal dengan kata pemecatan karyawan.

Peraturan yang sudah ketat dan teratur belum dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan di perusahaan. Beberapa faktor dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan bekerja dalam perusahaan yang dapat diketahui sebagai berikut (Afandi, 2016: 10):

1. Kepemimpinan. Seorang manajer mampu meberikan ketegasan dalam memerintah bawahan dalam melakanakan pekerjaan dan mengawasi mereka dengan baik agar tidak terjadi kemalasan dalam bekerja.
2. Sistem penghargaan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan dengan baik, kehadiran terjaga dan memperlihatkan hasil kinerja yang baik memungkinkan atasan memberikan sesuatu pengharga ataupun bonus sehingga dapat memotivasi karyawan lain agar meningkatkan kedisiplinannya dalam perusahaan.
3. Keadilan. Peraturan dalam perusahaan berlaku untuk semua keryawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Tidak ada peraturan yang dibuat seenak dengan alasan kesenangan pribadi.
4. Sanksi atau hukuman. Apabila terdapat karyawan yang telah melanggar peraturan maka perusahaan wajib memberikan sanksi sesuai dengan peraturan telah berlaku tanpa melihat posisi karyawan tersebut.
5. Ketegasan. Peraturan yang berlaku dalam perusahaan harus tegas dan tidak bertele-tele. Semua karyawan harus melaksanakan dengan baik. Apabila ada yang melanggar harus diberikan sanksi.
6. Hubungan manusia. Manusia merupakan makhluk yang sosial. Karyawan yang mengalami masalah dapat melakukan sosialisasi dengan atasan atau

rekan kerjanya agar dapat membantu sehingga tidak ada informasi yang tidak tersampaikan.

2.1.2.3. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Berikut ini ada beberapa indikator kedisiplinan yang digunakan dalam penelitian yaitu (Fadillah dkk, 2017: 3):

1. Ketepatan waktu dalam kehadiran. Para karyawan sampai di perusahaan dengan tepat waktu, beristirahat sesuai jam bel perusahaan berbunyi dan meninggalkan perusahaan dengan waktu yang telah ditetapkan secara tertib dan teratur sehingga menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut bekerja tergolong tinggi.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Karyawan menggunakan peralatan perusahaan yang telah disediakan oleh perusahaan dengan bersikap hati-hati dalam sehingga dapat memberikan hasil bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga terhndari dari kerusakan peralatan kantor ataupun perusahaan.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Para karyawan dapat menjalani pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan atau manajernya dan terselesaikan berdasarkan ketentuan-ketentuan di dalam perusahaan dan mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah diselesaikan sehingga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.
4. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Para karyawan wajib mengenai pakaian yang telah diberikan oleh perusahaan, membawa kartu identitas

karyawan dalam perusahaan dan memberitahukan kepada HRD apabila tidak datang ke perusahaan dapat mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam perusahaan.

Ada beberapa ahli lain berpendapat bahwa ada beberapa indikator kedisiplinan yang dapat digunakan, seperti berikut (Rizki & Suprajang, 2017: 53):

1. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan bersikap hati-hati, teliti, efektif dan efisien dalam pemakaian waktu yang diberikan agar terhindari revisi berulang-ulang.
2. Bekerja etis. Bekerja bukan hanya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tetapi juga sikap terhadap sesama rekan kerja. Karyawan dalam perusahaan harus bersikap sopan baik kepada atasannya maupun pada anggota atau rekan kerjanya.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kata kinerja secara etimologis didapatkan dari bahasa Inggris yaitu kata *performanc*e yang diketahui pengartiannya adalah hasil yang ditunjukkan. Sesuatu yang berhasil dilaksanakan atau selesai diproduksi oleh seseorang. Pengertian kinerja menyangkut pada beberapa komponen seperti tujuan yang diharapkan dan akan dicapai oleh perusahaan atau organisasi, ukuran yang dibutuh dalam memenuhi standar yang berlaku dan dapat dinilai sehingga pengertian kinerja karyawan dapat diketahui merupakan hasil yang telah diselesaikan dan disetujui

oleh atasan berdasarkan standar yang diharapkan (Desi & Pangastuti, 2019: 31-32).

Kinerja karyawan memiliki pengertian berupa bentuk pekerjaan yang dilaksanakan oleh para karyawan yang menjadi dasar penilaian terhadap karyawan secara kelompok ataupun individu (Gentari & Rohim, 2018: 107). Kinerja karyawan merupakan jawaban atas keberhasilan dari tercapainya tujuan perusahaan yang diketahui melalui seberapa jauh karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Arifa & Muhsin, 2018: 379). Kinerja karyawan merupakan bagaiamana cara-cara yang dipertunjukkan oleh setiap karyawan atas keberhasilan dalam bekerja yang telah tercapai oleh karyawan berdasarkan pekerjaannya di dalam suatu perusahaan (Fadillah dkk, 2017: 4).

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan karyawan kepada suatu perusahaan yang melalui semua proses manajemen. Hasil pekerjaan tersebut dapat dilihat dengan buktinya, pengukuran dan perbandingan dengan standar perusahaan sehingga memotivasikan para karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan penilaian pada kinerja perusahaan dilakukan berdasarkan hasil kinerja para karyawan. Kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan dalam perusahaan (Tyas & Sunuharyo, 2018: 177). Kinerja karyawan merupakan akhir dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan baik secara individu ataupun secara kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Hasil pekerjaan dari karyawan yang baik dapat diketahui dari kualitas yang dihasilkan, penyelesaian dengan tepat

waktu, komunikasi selama melaksanakan tugas antar bagian berjalan dengan lancar.

Segala sesuatu yang memberikan suatu hasil merupakan kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan sehingga sangatlah penting meningkatkan kinerja karyawan. Hasil kinerja karyawan dapat diukur dengan dari berbagai aspek seperti hasil kerja, pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan, sikap, kedisiplinan dan absensi. Karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang baik disebabkan karyawan tersebut memiliki karakteristik yang dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pertanggungjawaban yang tinggi
2. Keberanian dalam bertindak dan menghadapi resiko
3. Sudah mengetahui tujuan yang ingin dicapai
4. Melaksanakan perencanaan dalam pekerjaan yang sudah dirancang
5. Mencari kesempatan dalam mengimplementasi rancangan kerjanya

2.1.3.2. Kriteria-Kriteria dan Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik tidak hanya memiliki karakteristik yang telah disebutkan di subbab sebelumnya tetapi juga sesuai dengan kriteria yang ada. Kriteria-kriteria kinerja dibagi menjadi tiga jenis, yaitu (Afandi, 2016: 70):

1. Kriteria dilihat berdasarkan sifat yang memusatkan pada karakteristik kepribadian individu. Kriteria ini melihat sifat yang tertanam dalam kepribadian individu, seperti loyalitas, mudah bergaul dan lain-lain.

2. Kriteria dilihat berdasarkan sikap bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini menunjukkan bagaimana sikap individu atau bagian pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan dan merupakan kriteria yang penting dalam perusahaan.
3. Kriteria dilihat berdasarkan hasil. Kriteria ini dilihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan daripada bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tersebut. kriteria ini populer dalam kalangan perusahaan internasional.

Dibalik dengan kriteria-kriteria tersebut, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan, seperti (Desi & Pangastuti, 2019: 37):

1. Tingkat kemampuan, kepribadian dan minat kerja karyawan
2. Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja
3. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan
4. Lingkungan kerja yang nyaman
5. Kepemimpinan yang tegas
6. Tingkat kedisiplinan dalam bekerja yang tinggi
7. Komunikasi antar sesama karyawan perusahaan berjalan dengan baik baik itu dengan atasan maupun dengan bawahannya.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator dalam pengukuran tingkat kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pada penilaian kinerja karyawan yang dilihat sebagai berikut (Hasan & Marpaung, 2017: 34):

1. Kuantitas kerja. Jumlah kerja yang diselesaikan oleh karyawan baik itu secara kelompok maupun pribadi dalam waktu periode yang sudah ditentukan. Jumlah hasil pekerjaan yang banyak dapat mempercepat menyelesaikan orderan yang diminta oleh pelanggan.
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja yang dihasilkan telah memenuhi ketentuan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta kesiapannya. Bentuk, bahan, dan warna sesuai dengan yang diinginkan oleh pelanggan sehingga mendapatkan balasan yang memuaskan.
3. Pengetahuan kerja. Karyawan yang bekerja mempunyai pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan saat ini dan keterampilan yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kreativitas. Karyawan memungkinkan banyak ide yang muncul dan diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan serta tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan mungkin terjadi.
5. Kerja sama. Kemauan bekerja sama dengan orang lain ataupun serekan karyawan perusahaan baik itu secara individu maupun kelompok agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kerja sama yang baik dapat dilihat dari komunikasi antara sesama individu, sesama kelompok ataupun individu dengan kelompok.
6. Inisiatif. Adanya kemauan, kesadaran dan semangat dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan meningkatkan tanggung jawabnya. Karyawan akan langsung bertindak melaksanakan pekerjaan tanpa harus tunggu perintah dari manajernya ataupun atasannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada subbab penelitian terdahulu akan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya yang berelevan dengan topik penelitian yang sedang dilaksanakan oleh penulis. Hasil-hasil penelitian tersebut dapat ditunjukkan di dalam tabel 2.1.

Tabel 2. 1. Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wasiman (2017:135-149: Sinta 4)	*Influence, Motivation, Work Enviroment and Discipline Performance Against High School Teacher in the City in Bogor*	Regresi Linear Berganda	1 Motivasi & lingkungan kerja tidak memengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sedangkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2	Hasan & Marpaung (2017:32-40, Google Scholar)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pertamina (Persero) Marketing Operation Region I Medan	Regresi Linear Berganda	1 Lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan
3	Setiamy (2019;109-116, Google Scholar)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Medan	Regresi Linear Berganda	1 Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2. 1. Lanjutan

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4	Siswati (2017:17-230, Sinta 4)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari	Regresi Linear Berganda	1 Lingkungan kerja dan disiplin kerja memengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
5	Sarwani (2016:53-67, DOAJ)	*The Effect of Work Discipline and Work Enviroment on the Performance of Employees*	Regresi Linear Berganda	1 Disiplin dan lingkungan kerja memengaruhi positif terhadap kinerja karyawan.
6	Arifa & Muhsin (2018:374-389; DOAJ)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja	Regresi Linear Berganda & *Sobel Test*	1 Terdapat pengaruh secara langsung disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan analisis model regresi
7	Dea dkk (2020:144-154,Sinta 5)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	Regresi Linear Berganda	1 Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi terhadap kinerja karyawan

Sumber: (Wasiman, 2017)**,** (Hasan & Marpaung, 2017)**,** (Setiamy, 2019)**,** (Siswati, 2017)**,** (Arifa & Muhsin, 2018)**,** (Dea dkk, 2020) & (Sarwani, 2016)

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pada lingkungan kerja diketahui memiliki kaitan yang dapat memengaruhi terhadap variabel kinerja karyawan secara langsung. Hubungan tersebut dapat memengaruhi dalam melasanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan (Yantika dkk, 2018: 184). Variabel lingkungan kerja (X_1) memengaruhi kondisi karyawan saat bekerja di perusahaan baik itu fisik ataupun non-fisik. Tingkat lingkungan kerja yang memiliki kategori baik akan meningkatkan rasa semangat dan memberikan kenyamanan kepada para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tugas-tugas akan terselesaikan lebih efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja karyawan (variabel Y) yang memuaskan. Kegiatan operasi perusahaan menjadi lancar.

2.3.2. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kewajiban yang wajib dillaksanakan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan yaitu bersikap disiplin yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Ketika salah satu karyawan di perusahaan tidak bersikap disiplin akan berakibat pada penurunan tingakat kinerja karyawan tersebut, dan berdampak langsung akan penurunan tingkat kinerja perusahaan secara keseluruhan (Setiamy, 2019: 114). Variabel kedisiplinan (X_2) memberikan ketegasan setiap karyawan akan tanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan dan kesadaran akan pentingnya peraturan yang ditaati. Karyawan yang melaksanakannya dengan baik akan meningkatkan perlakukan meningkat menjadi suatu kebiasaan yang baik dan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan.

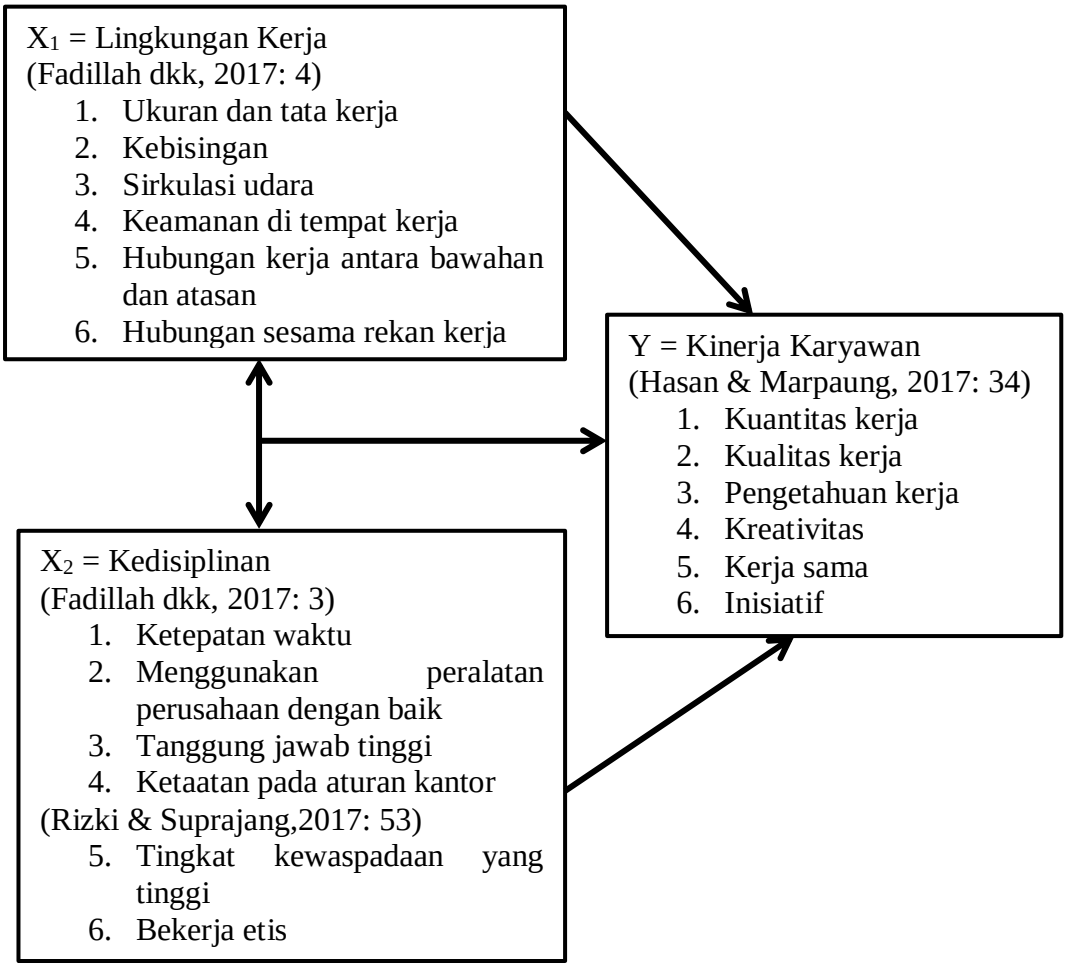
Apabila para karyawan terlaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan (variabel Y) akan ikut membaik dan kondisi perusahaan secara operasional menjadi tidak terhalang.

2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan kedisiplinan merupakan variabel X dalam penelitian ini. Kedua variabel X tersebut jika digabungkan akan memberi pengaruh yang besar pada variabel Y. Variabel kedisiplinan dan variabel lingkungan kerja memiliki yang hubungan searah. Hal ini dapat dijelaskan apabila karyawan memiliki tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja yang dikategorikan tinggi sehingga berdampak pada tingkat kinerja karyawan akan menjadi tinggi secara bersamaan, namun sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja pada karyawan menurun maka kinerja karyawannya akan ikut menurun (Tyas & Sunuharyo, 2018: 177). Hal ini dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan memiliki kaitan satu dengan lainnya dan saling memengaruhi satu sama lain terhadap kinerja karyawan.

Ketiga hubungan tersebut dapat memperlihatkan hubungan antara variabel X_1 terhadap variabel Y, hubungan variabel X_2 terhadap variabel Y dan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Kondisi dalam suatu perusahaan yang memenuhi keadaan tersebut akan menaikkan kinerja karyawan yang diberikan ke perusahaan dan secara langsung kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut menjadi meningkat. Tidak hanya menghasilkan hasil yang terbaik untuk

perusahaan tetapi juga memberikan hasil yang terbaik untuk setiap karyawan yang sedang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Hubungan tersebut akan di jelaskan dalam bnatuk kerangka pemikiran dapat dijelaskan lebih dalam melalui bagan pada gambar 2.1.



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Kata hipotesis berawal dari kata *hypo* dari bahasa Yunani yang berarti di bawah sedangkan kata *thesis* memiliki arti yaitu kepastian sehingga hipotesis (hipotesa) dapat disebut sebagai sebuah kata ilmiah yang dapat digunakan dalam

melakukan kegiatan-kegiatan penelitian yang mengikuti ide pemikiran dalam melaksanakan penelitian secara sadar, teliti, dan terarah. Hipotesis juga merupakan hasil sementara terhadap permasalahan yang masih perlu dicari tahu jawaban dari permasalahan tersebut. Hipotesis dalam penelitian tersebut mencoba mengutamakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti (Siyoto & Sodik, 2015: 56). Berikut ini merupakan hipotesis pada penelitian ini yang dapat dijelaskan di bawah ini.

1. H1: Adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. H2: Adanya pengaruh antara kedisisplinan terhadap kinerja karyawan
3. H3: Adanya pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian dilakukan untuk mencari jawaban dari permasalahan-permasalahan dalam rumusan masalah yang telah disebutkan berdasarkan prosedur tertentu. Penelitian dilaksanakan setelah mengetahui metodologi penelitian dengan mendapatkan data. Desain penelitian memiliki patokan terhadap variabel-variabel yang telah ditentukan untuk penelitian yaitu lingkungan kerja (X_1), kedisipinan (X_2) dan kinerja karyawan (Y).

Pelaksanaan pada penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Metode ini mengunakan dengan mengambilan data-data yang berupa angka atau biasa juga disebut dengan data kualitatif (Fadillah dkk, 2017 :5). Data tersebut didapatkan berupa dua jenis menjadi data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data didapatkan langsung dari lokasi penelitian sedangkan data sekunder diambil dari badan atau perusahaan yang memilikinya sebelumnya.

3.2. Variabel Operasional Penelitian

Operasional merupakan suatu petunjuk tentang bagaimana pengukuran variabel penelitian dan mengetahui baik atau tidak pengukuran tersebut (Siyoto & Sodik, 2015: 16) sedangkan variabel merupakan nilai pada objek, sifat, atau atribut yang akan duikur dengan tujuan ingin mengetahui hasil nilai yang sebenarnya (Ariawaty & Evita, 2018: 3). Suatu variabel penelitian diukur melalui beberapa indikator. Indikator merupakan hal-hal yang menunjukkan variabel

pengendali dengan tujuan mengukur perubahan dalam suatu kejadian pada penelitian untuk mengetahui hal yang menonjol atau kurangnya respon yang diberikan oleh responden penelitian (Ariawaty & Evita, 2018: 4). Penelitian ini memiliki variabel-variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut akan terbagia atas dua jenis variabel dengan menggunakan skala *likert*.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan jenis variabel yang menjadi penyebab kenapa permasalahan tersebut terjadi (Siyoto & Sodik, 2015: 52). Variabel independen dikenal juga sebagai variabel bebas atau dalam penelitian disebut sebagai variabel X. Penelitian ini meliputi lingkungan kerja (X_1) dan kedisiplinan (X_2) sebagai variabel independen. Berikut merupakan definisi operasional dan indikator untuk pengukuran variabel independen:

1. Lingkungan kerja (X_1), merupakan semua yang dapat memengaruhi para karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang diberikan selama berada di perusahaan. Variabel ini memiliki enam indikator yang dapat diketahui (Fadillah dkk , 2017: 4) yaitu:
    a. Ukuran dan Tata Letak. Ruangan kerja yang sempit dapat memberikan karyawan kesusahan mengerjakan tugasnya. Prestasi kerja dalam perusahaan akan menjadi lebih baik jika para karyawan mempunyai ruangan kerja yang lebih luas.

b. Kebisingan. Kebisingan dikenal dengan suara atau bunyi yang tidak nyaman terdengar oleh pendengaran para karyawan. Bunyi yang dapat berdampak gangguan pada ketenangan selama proses bekerja dalam jangka waktu yang panjang sehingga dapat merusakkan alat pendengaran dan menimbulkan kesalahan saat berkomunikasi. Karyawan membutuhkan konsentrasi saat melakukan pekerjaannya sehingga suara bising disarankan dikurangkan sehinggan pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efisien.

c. Sirkulasi udara. Semua makhluk hidup membutuhan udara yang sangat sehat agar dapat menjaga kelangsungan hidup terutama dalam proses metabolisme, yaitu oksigen. Tempat kerja membutuhkan kadar oksigen yang cukup agar dapat memberikan kesejukan dan kesehatan untuk para karyawan yang sedang bekerja. Udara yang sudah tercampur dengan gas-gas yang dampak berbahaya untuk kesehatan tubuh dapat memberikan dampak yang buruk.

d. Keamanan di tempat kerja. Karyawan sebagai bagian dari perusahaan perlu menjaga keamana pada kondisi dan tempat bekerja. Hal ini perlu diperhatikan dalam perusahaan dengan adanya keamanan dalam bekerja sehingga dapat menyimpulkan bahwa faktor keamanan perlu diterapkan dalam perusahaan. Perusahaan membantu terhadap tingkat keamanan di dalam perusahaan adalah dengan ada kehadiran satuan petugas keamanan atau dikenal dengan singkatnya satpam yang menjaga.

e. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Atasan dan bawahan memiliki hubungan yang saling memiliki kaitan antara satu dengan lainnya dalam menghadapi permasalahan pada pekerjaan. Setiap karyawan harus dapat menjalinkan hubungan baik dengan atasan dan sebaliknya, atasan dan bawahan harus saling membantu dalam pencapaian keinginan perusahaan.

f. Hubungan sesama rekan kerja. Hubungan ini merupakan hubungan yang wajib ada dalam pelaksanaan tanggung jawab dalam perusahaan. Para karyawan yang memiliki kemampuan dalam menjalankan hubungan berkomunikasi sesama karyawan dengan baik dapat membuat penyelesaian pekerjaan tim (*team work*) berjalan dengan lancar.

2. Kedisiplinan (X_2), merupakan perilaku dan sikap secara sadar menaati aturan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan yang diberikan secara tertulis ataupun secara tidak tertulis. Variabel ini memiliki enam indikator yang diketahui empat indikator berasal dari pendapat (Fadillah dkk, 2017: 3) dan dua indikator lainnya berasal dari pendapat (Rizki & Suprajang, 2017: 53):

   a. Ketepatan waktu dalam kehadiran. Para karyawan sampai di perusahaan dengan tepat waktu, beristirahat sesuai jam bel perusahaan berbunyi dan meninggalkan perusahaan dengan waktu yang telah ditetapkan secara tertib dan teratur sehingga menunjukkan bahwa

tingkat kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut bekerja tergolong tinggi.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Karyawan menggunakan peralatan perusahaan yang telah disediakan oleh perusahaan dengan bersikap hati-hati dalam sehingga dapat memberikan hasil bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga terhndari dari kerusakan peralatan kantor ataupun perusahaan.

c. Tanggung jawab yang tinggi. Para karyawan dapat menjalani pekerjaan-pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan atau manajernya dan terselesaikan berdasarkan ketentuan-ketentuan di dalam perusahaan dan mampu bertanggung jawab atas hasil kerja yang telah diselesaikan sehingga menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.

d. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Para karyawan wajib mengenai pakaian yang telah diberikan oleh perusahaan, membawa kartu identitas karyawan dalam perusahaan dan memberitahukan kepada HRD apabila tidak datang ke perusahaan dapat mencerminkan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam perusahaan.

e. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan bersikap hati-hati, teliti, efektif dan efisien dalam pemakaian waktu yang diberikan agar terhindari revisi berulang-ulang.

f. Bekerja etis. Bekerja bukan hanya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tetapi juga sikap terhadap sesama rekan kerja. Karyawan

dalam perusahaan harus bersikap sopan baik kepada atasannya maupun pada anggota atau rekan kerjanya.

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan jenis variabel yang terjadi dikarenakannya adanya variabel independen (Siyoto & Sodik, 2015: 52). Variabel ini juga dikenal sebagai variabel terikat atau dalam penelitian juga disebut sebagai variabel Y. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan akhir dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan baik secara individu ataupun secara kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Variabel ini memiliki enam indikator yang diketahui yaitu (Hasan & Marpaung, 2017: 34):

1. Kuantitas kerja. Jumlah kerja yang diselesaikan oleh karyawan baik itu secara kelompok maupun pribadi dalam waktu periode yang sudah ditentukan. Jumlah hasil pekerjaan yang banyak dapat mempercepat menyelesaikan orderan yang diminta oleh pelanggan.
2. Kualitas kerja. Kualitas kerja yang dihasilkan telah memenuhi ketentuan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta kesiapannya. Bentuk, bahan, dan warna sesuai dengan yang diinginkan oleh pelanggan sehingga mendapatkan balasan yang memuaskan.
3. Pengetahuan kerja. Karyawan yang bekerja mempunyai pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan saat ini dan keterampilan yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kreativitas. Karyawan memungkinkan banyak ide yang muncul dan diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan serta tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan mungkin terjadi.
5. Kerja sama. Kemauan bekerja sama dengan orang lain ataupun serekan karyawan perusahaan baik itu secara individu maupun kelompok agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kerja sama yang baik dapat dilihat dari komunikasi antara sesama individu, sesama kelompok ataupun individu dengan kelompok.
6. Inisiatif. Adanya kemauan, kesadaran dan semangat dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan meningkatkan tanggung jawabnya. Karyawan akan langsung bertindak melaksanakan pekerjaan tanpa harus tunggu perintah dari manajernya ataupun atasannya.

Ketiga variabel tersebut dapat diketahui pengertian, indikator-indikator dan skala melalui tabel 3.1.

Tabel 3. 1. Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	Semua yang dapat memengaruhi para karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang diberikan selama berada di perusahaan	1 Ukuran dan tata kerja	Likert
		2 Kebisingan	
		3 Sirkulasi udara	
		4 Keamanan di tempat kerja	
		5 Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	
		6 Hubungan sesama rekan kerja	
Kedisiplinan (X_2)	Perilaku dan sikap secara sadar menaati aturan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.	1 Ketepatan waktu	Likert
		2 Menggunakan peralatan kantor dengan baik	
		3 Tanggung jawab tinggi	
		4 Ketaatan pada aturan kantor	

Tabel 3. 1. Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		5 Tingkat kewaspadaan yang tinggi	
		6 Bekerja etis	
Kinerja Karyawan (Y)	Akhir dari tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan baik secara individu ataupun secara kelompok untuk mencapai suatu tujuan.	1 Kuantitas kerja	Likert
		2 Kualitas kerja	
		3 Pengetahuan kerja	
		4 Kreativitas	
		5 Kerja sama	
		6 Inisiatif	

Sumber: (Fadillah dkk, 2017: 3-4)**,** (Rizki & Suprajang, 2017: 53) & (Hasan & Marpaung, 2017: 34)

3.3. Populasi & Sampel

PT Transcal Suntech International merupakan perusahaan yang memiliki jumlah karyawan yang melebihi dari 100 orang. Jumlah lebih tepatnya adalah 162 karyawan. Para karyawan sudah termasuk karyawan tetap dan tidak tetap serta sudah dibagi menjadi beberapa bagian sesuai dengan tugas yang dilaksanakan sehingga memenuhi syarat yang sesuai dengan keinginan penulis. Hal ini dapat diketahui bahwa semua karyawan yang sedang bekerja dalam perusahaan tersebut menjadi populasi dari penelitian ini.

Cara pengumpulan sampel terhadap penelitian ini dilaksanakan dengan engambil salah satu teknik probability sampling. Teknik tersebut merupakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan sampel ini diketahui sebagai teknik pengumpulan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan status tingkatan yang terdapat dalam jumlah populasi di tempat penelitian (Siyoto & Sodik, 2015:65). Jumlah sampel diambil dalam penelitian ini dengan diketahui melalui rumus Slovin yang tertera di rumus 3.1. dengan tingkat kesalahann 5%.

$$\eta = \frac{N}{1 + N.e^2}$$ **Rumus 3. 1.** Rumus Slovin

Sumber: (Setiamy, 2019:113)

Dimana keterangannya adalah sebagai berikut.

η = Jumlah anggota sampel

N = Jumlah anggota populasi

e = Tingkat Kesalahan

Rumus tersebut dapat digunakan untuk mengetahui jumlah sampel yang akan dikumpulkan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\eta = \frac{162}{1 + 162\,.(0{,}05)^2}$$

$$\eta = \frac{162}{1 + 162\,.0{,}0025}$$

$$\eta = \frac{162}{1 + 0{,}405}$$

$$\eta = \frac{160}{1{,}405}$$

$$\eta = 115{,}30$$

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 115,30 dan dibulatkan menjadi 115.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data pada penelitian ini dikumpulkan dalam bentuk dua jenis data. Kedua jenis data tersebut dapat diketahui data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian melalui beberapa metode seperti wawancara atau kuesioner. Data primer dalam

pelaksanaan penelitian ini akan mengunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner dapat diketahui sebagai teknik pengumpulan data secara langsung dengan memberikan daftar pernyataan tertulis kepada para responden dan menjawabnya pada kolom yang disediakan dan menggunakan skala ordinal (Ariawaty & Evita, 2018:8). Biasanya kuesioner diberikan melalui kertas atau dengan *google form*.

Pada penelitian ini, kuesioner yang diberikan tidak melalui hardcopy atau lembaran kertas tetapi juga melalui *google form* dikarenakan kondisi Covid yang masih menyebar saat ini. Responden akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut melalui link yang disebarkan melalui sosial media, yaitu *Whatsapp*. Lalu, data sekunder merupakan data didapatkan berasal dari hasil penyimpanan data yang telah dilaksanakan perusahaan. Data yang diminta yang berhubungan dengan variabel-variabel diteliti, seperti data absensi dan pelanggaran karyawan dalam jangka waktu satu tahun terakhir, yaitu pada bulan Juni 2019 hingga bulan Mei 2020 serta jumlah karyawan saat ini.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan salah satu metode analisis yang sederhana memiliki tujuan untuk mempermudah melakukan penafsiran hasil data primer yang telah dikumpulkan. Hasil analisis tersebut dapat berupa tabel, grafik ataupun diagram. Analisis deskriptif ini dapat digunakan sebagai hasil analisis pendukung dalam penambahan dan mempertajam hasil analisis yang telah dilakukan, memberi pemahaman pada permasalahan yang diteliti serta menunjukkan suatu

gambaran umum tentang suatu kejadian yang terjadi. Analisis deskriptif dilakukan dalam penelitian ini memiliki tujuan dalam memahami hasil pengumpulan data-data telah didapatkan berhubungan dengan variabel-variabel dependen dan variabel-variabel independen pada penelitian ini.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan pengujian yang dilaksanakan dengan tujuannya adalah memastikan apakah setiap pernyataan dalam kuesioner berhubungan dengan variabel-variabel yang dikenal sebagai validitas butir soal. Uji validitas soal dapat dihitung secara objektif dan uraian. Butir soal yang bersifat objektif dihitung menggunakan rumus korelasi point biserial (Siyoto & Sodik, 2015:88-89). Rumus korelasi point biserial dapat dilihat pada rumus 3.2.

$$r_{pbi} = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_t}{S_t}\sqrt{\frac{p}{1-p}}$$

Rumus 3. 2. Korelasi Point Biserial

Sumber: (Siyoto & Sodik, 2015:89)

Keterangan:

$\overline{X}_1$ = Mean Butir yang Menjawab Benar

$\overline{X}_t$ = Mean Skor Total

S_t = Simpangan Baku Total

p = Proposi yang Menjawab Benar

Dalam menentukan kelayakan, akan digunakan dengan taraf uji signifikansi koefisien korelasi adalah 0,05 dengan pengartian item tersebut memiliki tingkat keterimaan atau valid apabila diketahui ada kolerasi signifikan terhadap total skor

item. Validitas butir soal uraian mengorelasi data interval dengan data interval dan dihitung dengan rumus *product moment* dengan simpangan dan rumus *product moment* angka kasar (Siyoto & Sodik, 2015:89). Kedua rumus tersebut dapat dilihat pada rumus 3.3. dan rumus 3.4.

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Rumus 3. 3. Product Moment Angka dengan Simpangan
Sumber: (Siyoto & Sodik, 2015:89)

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi Antara Variabel X dan Variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian X dan Y

X^2 = Kuadrat X

Y^2 = Kuadrat Y

$$\mathrm{r} = \frac{\mathrm{n}(\sum \mathrm{XY}) - (\sum \mathrm{X} \sum \mathrm{Y})}{\sqrt{(\mathrm{n}\sum \mathrm{X}^2 - (\sum \mathrm{X})^2)(\mathrm{n}\sum \mathrm{Y}^2 - (\sum \mathrm{Y})^2)}}$$

Rumus 3. 4. Product Moment Angka Kasar
Sumber: (Siyoto & Sodik, 2015:89)

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

$\sum \mathrm{X}$ = Jumlah Skor Butir

$\sum \mathrm{Y}$ = Jumlah Skor Total

n = Jumlah Sampel

Pada penelitian ini, penulis mengunakan metode rumus *product moment* angka kasar atau dikenal sebagai metode *pearson product moment*.

3.5.2.2. Uji Reliabitas Data

Uji reliabilitas data memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh memiliki tingkat kehandalan dalam menjelaskan situasi yang terjadi pada objek penelitian yang dianalisis (Ariawaty & Evita, 2018:17). Uji ini dapat dihitung dengan cara hitungan manual atau dengan aplikasi seperti SPSS, AMOS, PLS dan Excel Statistik. Pada hitungan manual, metode pengujian ini sering dipakai dengan skala likert melalui metode cronbach's alpha. Data diketahui reliabel jika r-alpha bernilai positif dan r-alpha > r-tabel df = (α, n-2) dengan rumus-rumus sebagai berikut:

1. Rumus menentukan koefisien reliabilitas.

   $$\propto = \left[\frac{\mathrm{k}}{\mathrm{k}-1}\right]\left[1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 X}\right]$$ **Rumus 3. 5.** Koefisien Reliabilitas

   Sumber: (Ariawaty & Evita, 2018:17)

2. Menentukan varian skor butir ke j.

   $$\mathrm{S}^2\mathrm{j} = \frac{\sum \mathrm{Xj}^2 - \frac{(\sum \mathrm{Xj})^2}{\mathrm{N}}}{\mathrm{N}}$$ **Rumus 3. 6.** Varian Skor Butir Ke j

   Sumber: (Ariawaty & Evita, 2018:17)

3. Menentukan varian skor total.

   $$\mathrm{S}^2\mathrm{x} = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{N}}{N}$$ **Rumus 3. 7.** Menentukan Varian Skor Total

   Sumber: (Ariawaty & Evita, 2018:17)

Keterangan:

α = Koefisien Reliabilitas

K = Banyaknya Butir Pernyataan

S^2x = Jumlah Varian Skor Total

S^2j = Jumlah Varian Skor ke j

N = Banyaknya Populasi atau Sampel

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk melakukan pengujian ada atau tidaknya terjadi korelasi variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik akan menunjukkan dengan tidak adanya hubungan antara variabel independen. Jika ditemukan bahwa adanya korelasi antar variabel independen, variabel pada penelitian tersebut disebut tidak ortogonal. Salah satu upaya dalam mengetahui gejala multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria berikut (Ariawaty & Evita, 2018:26):

1. Apabila *tolerance value* lebih besar daripada 0.1 dan VIF lebih kecil daripada 10, maka tidak ada gejala multikolinearitas.
2. Apabila *tolerance value* lebih kecil daripada 0.1 dan VIF lebih besar daripada 10, maka ada gejala multikolinearitas.

3.5.3.2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuannya adalah mengetahui apakah ada terjadinya korelasi antara residu pada waktu saat ini dengan residu pada waktu sebelumnya atau ada tidaknya autokorelasi dalam model regresi linear. Uji autokorelasi menggunakan metode uji Durbin – Watson dengan kriteria-kriteria pengambilan dalam keputusan dapat diketahui sebagai berikut (Ariawaty & Evita, 2018:30-31):

1. Jika dw < dl, maka terjadi autokorelasi negatif
2. Jika dl < dw < du, maka tidak dapat disimpulkan
3. Jika du < dw < (4-du), maka tidak terjadi autokorelasi negatif dan positif
4. Jika 4-du > dw < (4-dl), maka tidak dapat disimpulkan
5. Jika (4-dl) < dw, maka terjadi autokorelasi positif

Apabila tidak terjadi autokorelasi maka model regresi dapat dikatakan baik.

3.5.3.3. Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian dengan tujuannya adalah mengetahui apakah ada atau tidak ada ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau model regresi memiliki varians yang sama maka disebut sebagai homoskedastisitas sedangkan model regresi memiliki varians berbeda maka varians tersebut disebut sebagai heteroskedstisitas. Heterokedastitas dapat diketahui gejalanya dengan menggunakan data cross section dan data time series, namun dapat juga diuji dengan meggunakan grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) berdasarkan keputusan berikut (Ariawaty & Evita, 2018:28):

1. Apabila pada grafik *scatter plot* menunjukkan titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka grafik tersebut menunjukkan telah terjadinya masalah heterokedastitas.

2. Apabila pada grafik *scatter plot* menunjukkan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas. Hal ini dikarenakan varians sama atau dikenal sebagai homoskedastisitas.

3.5.3.4. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuannya adalah mengetahui apakah data yang telah diterima memiliki distribusi yang normal atau tidak. Data dalam penelitian yang baik akan digunakan pada penganalisis dalam menjawab dan penjelasan jika data pada penelitian tersebut memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan program statistik seperti excel statistik atau SPSS baik secara uji non-parametrik test ataupun dengan uji grafik (Ariawaty & Evita, 2018:21). Pengujian non-parametrik test dalam program SPSS dapat dilakukan dengan teknik komogorov-smirnov.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan pada variabel dependen (kinerja karyawan) yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan kedisiplinan). Regresi linier berganda dapat dilihat dengan menggunakan model persamaan pada rumus 3.8.

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ **Rumus 3. 8.** Analisis Regresi Linier Berganda
Sumber: (Hasan & Marpaung, 2017:35)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kedisiplinan

b_1 = Koefisien variabel independen X_1

b_2 = Koefisien Variabel Independen X_2

a = Konstanta

e = Error

3.5.4.2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat disebut juga sebagai uji R^2. Uji ini dilakukan dengan bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap variabel dependen yang dapat diketahui oleh variabel-variabel independen (Wasiman, 2017: 147). Hasil uji R^2 biasanya berada di angka 0 sampai 1. Apabila hasil nilai uji tersebut mendekati angka 1 maka menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel-variabel independen pada variabel dependen bernilai sangat tinggi, dan sebaliknya, apabila hasil uji koefisien determinasi memiliki nilai mendekati angka 0 maka dapat menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen berpengaruh variabel dependen dikategorikan sangat rendah. Pengujian ini akan dilakukan melalui program SPSS.

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji T

Uji t atau dikenal sebagai uji hipotesis parsial merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan pada beberapa variabel independen terhadap variabel

dependen untuk mengetahui pengaruhnya secara signifikan atau tidak (Ariawaty & Evita, 2018: 34). Hasil pengujian akan diperoleh melalui SPSS. Adapun kriteria pengujian yang digunakan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan t-hitung:
    1. Jika t-hitung lebih kecil sama dengan t-tabel maka Ho diterima
    2. Jika t-hitung lebih besar sama dengan t-tabel maka Ho ditolak
2. Berdasarkan signifikasi:
    1. Jika signifikasi lebih besar daripada 0,05 maka Ho diterima
    2. Jika signifikasi lebih kecil daripada 0,05 maka Ho ditolak

3.5.5.2. Uji F

Uji f atau dikenal sebagai uji hipotesis simultan merupakan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan bertujuan mengetahui apakah variabel penelitian secara bersamaan berpengaruh secara signifikan atau tidak. Pada penelitian hipotesis simultan dalam menggunakan SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan yaitu (Ariawaty & Evita, 2018: 35):

1. Penentuan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi dapat digunakan dengan ukuran standar dalam penelitian, yaitu α = 5% (signifikansi 5% atau 0,05)
2. Penentuan kriteria pengujian.

    Ho: f-hitung < f-tabel maka X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y

    Ha: f-hitung > f-tabel maka X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y

3. Memilih nilai kritis (α) nilai f-tabel dengan derajat signifikasi 0,05 dengan df1 (jumlah variabel – 1) sebesar 2 dan df2 (n – k – 1 = 115 – 2 – 1) sebesar 112.
4. Membuat rumusan hipotesis.

   Ho: Antara X_1 dan X_2 tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap Y

   Ha : Antara X_1 dan X_2 ada pengaruh secara signifikan terhadap Y
5. Membuat kesimpulan.

3.6. Lokasi & Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan penulis bekerja yaitu PT Transcal Suntech International yang berlokasi di JL Engku Putri, Tunas Industrial Park Blok 6K - 6L, Belian, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3. 2. Jadwal Penelitian

Kegiatan	2020																2021			
	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan Fenomena dan Judul																				
Pencarian Jurnal & Teori Pendukung																				
Pengurusan dan izin Administrasi Penelitian																				
Pengumpulan Data																				
Analisis dan Penafsiran Data																				
Penyusunan Laporan Akhir																				