

**PENGARUH LINGKUNGAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADHI
KITCHENWARE INNOVATION**

SKRIPSI

Oleh :

IMANUEL STEVEN LIE

20190300017

**JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADHI
KITCHENWARE INNOVATION**

SKRIPSI

**DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MENDAPATKAN GELAR SARJANA PADA PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI NIAGA FAKULTAS BISNIS UNIVERSITAS BUDDHI
DHARMA TANGERANG JENJANG PENDIDIKAN STRATA 1**

Oleh :

IMANUEL STEVEN LIE

20190300017



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2023**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IMANUEL STEVEN LIE
NIM : 20190300017
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Program Studi : Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 8 Maret 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003



Andy, SE.,MM
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap
Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : IMANUEL STEVEN LIE

NIM : 20190300017

Konsentrasi : Sumber daya manusia

Program Studi : Administrasi Niaga

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Administrasi Bisnis (S.A.B.)**.

Tangerang, 26 Juni 2023

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003


Andy, SE., MM
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

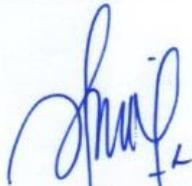
Nama : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : IMANUEL STEVEN LIE
NIM : 20190300017
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Program Studi : Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003

Tangerang, 26 juni 2023
Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Andy, SE., MM
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

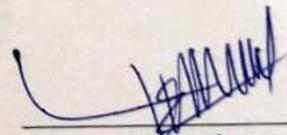
Nama Mahasiswa : Imanuel Steven Lie
NIM : 20190300017
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**SANGAT MEMUASKAN**" oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 15 Agustus 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402



Penguji II : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0421077402

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua program studi atau Pembantu ketua dibidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 08 juli 2023

Yang membuat pernyataan,



IMANUEL STEVEN LIE

NIM : 20190300017

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM	: 20190300017
Nama	: Imanuel Steven Lie
Jenjang Studi	: Strata 1
Jurusan	: Ilmu Administrasi Niaga
Konsentrasi	: Sumber daya manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non- Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul : Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Tangerang 15 September 2023

Penulis



(Iman

Scanned by TapScanner

PENGARUH LINGKUNGAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION

ABSTRAK

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan untuk bisa mengetahui sejauh mana lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhi Kitchenware Innovation. Pada penelitian ini, penulis menggunakan Teknik non probability sampling dengan dibarengi metode pengambilan data sampel berupa purposive sampling. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan data primer yang mana didapatkan oleh penulis melalui kuisioner yang disebarakan kepada 103 orang responden.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, dihasilkan nilai R square yaitu senilai 0.724 atau 72.4%, yang bisa diartikan bahwa pengaruh lingkungan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72.4% sedangkan dari uji F yang sudah dilakukan oleh penulis, didapatkan hasil $f_{hitung} 86.532 > F_{tabel} 2.70$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji F (uji Simultan) menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu lingkungan (X1), Kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y) Pada PT Adhi Kitchenware Innovation..

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

***THE INFLUENCE OF THE ENVIRONMENT, COMPENSATION
AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF PT ADHI KITCHENWARE INNVATION***

ABSTRACT

The purpose of this research conducted by the author is to determine the extent to which the environment, compensation, and work discipline affect employee performance at PT Adhi Kitchenware Innovation. In this study, the autor used a non-probability sampling technique and purposive sampling as the method of data sample collection. The data collection technique involved the use of primary data obtained by the author through questionnaires distributed to 103 respondents.

Based on the coefficient of determination test, the resulting R-square value is 0.724 or 72.4%, which can be interpreted as indicating that the influence of the environment, compensation, and work discipline on employee performance accounts for 72.4%. In addition, based on the F-test conducted by the author, the calculated F-value of 86.532 is greater than the tabled F-value of 2.70 with a significance level of $0.000 < 0.05$. The result of the F-test (simultaneous test) indicates that all independent variables, namely the environment (X1), compensation (X2), and work discipline (X3), have been proven to have a simultaneous influence on the dependent variable, which is employee performance (Y) at PT Adhi Kitchenware Innovation.

***Keywords : The environment, compensation, work discipline,
Performance.***

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan, Kompensasi, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation”.

Skripsi ini mengkaji bagaimana pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan metode pengumpulan data kuisisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi linear berganda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Andy, S.E, M.M. Selaku Ketua Program Studi Administrasi Niaga (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang Telah memberikan bimbingan, arahan serta pengalaman dan pengetahuan baru kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen pengajar dalam Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan pengajaran serta ilmu yang berharga kepada penulis.
6. Kepada owner PT Adhi Kitchenware Innovation yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menjadikan PT Adhi Kitchenware Innovation sebagai objek untuk diteliti dalam skripsi ini.
7. Kepada responden atau Karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation.

8. Kepada Orang Tua, yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
9. Kepada Debora selaku Teman dekat yang sudah setia mendampingi dan memberikan dukungan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini dari awal hingga selesai.
10. Kepada Teman Teman Penulis yang selalu mendukung serta memotivasi agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan cepat dan tepat.
11. Segenap karyawan dalam Universitas Buddhi Dharma yang sudah membantu sistem administrasi dan registrasi selama ini.

Penulis menyadari sepenuhnya keterbatasan-keterbatasan yang ada, sehingga penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga apa yang terkandung dalam tulisan ini dapat diketahui dan bermanfaat bagi pihak - pihak yang membutuhkan.

Tangerang, 9 Juli 2023

Penulis

Immanuel Steven Lie

Nim : 20190300017

DAFTAR ISI

Halaman

COVER LUAR

COVER DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK vii

ABSTRACT viii

KATA PENGANTAR ix

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xiii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

BAB I

PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 3

C. Rumusan Masalah 4

D. Tujuan Penelitian 4

E. Manfaat penelitian 5

F. Sistematika Penulisan skripsi 6

BAB II

LANDASAN TEORI..... 8

A. Gambaran Umum Teori	8
1. Pengertian Manajemen	8
2. Pengertian Sumber Daya Manusia	8
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
6. Pengertian Lingkungan	14
7. Faktor faktor yang mempengaruhi Lingkungan :	15
8. Indikator Lingkungan kerja	16
9. Pengertian Kompensasi	17
10. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	18
11. Indikator kompensasi	19
12. Pengertian Disiplin kerja	21
13. Tujuan dan manfaat Disiplin Kerja	22
14. Indikator disiplin kerja	22
15. Pengertian kinerja karyawan	23
16. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja	23
17. Indikator kinerja	24
B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU	25
C. KERANGKA PEMIKIRAN	29
D. PERUMUSAN HIPOTESIS	31

BAB III

METODE PENELITIAN 32 |

A. Jenis Penelitian	32
B. Objek penelitian	32
C. Jenis dan Sumber Data	37
1. Jenis data	37
D. Populasi dan Sampel	38
1. Populasi	38
2. Sampel	38

3. Teknik Pengambilan Sampling	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Operasional Variabel Penelitian	43
G. Teknik Analisa Data.....	48
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	50
3. Uji asumsi klasik.....	51
4. Uji Model Statistik	53
5. Uji Hipotesis.....	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Penentuan sampel dengan table krecje	40
Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	30
Gambar 3. 1 Logo PT Adhi Kitchenware Innovation.....	33
Gambar 3.2	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian

Lampiran 2 : Data Hasil Kuisisioner

Lampiran 3 : r tabel

Lampiran 4 : t Tabel

Lampiran 5 : f Tabel

Lampiran 6 : Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan part terpenting dalam suatu organisasi, dan sumber daya manusia juga merupakan bagian dari kemajuan teknologi dan pengetahuan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan organisasi.

Menurut (Wiediya & Andy, 2022) Mengatakan bahwa :

Sumber daya manusia adalah faktor paling penting dan menjadi aset yang sangat penting didalam perusahaan. Karena Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan kemajuan organisasi. Pada dasarnya Sumber daya manusia sebagai orang yang dimanfaatkan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dan setiap organisasi akan terus membuat kemajuan untuk karyawan yang terlibat agar dapat memberikan prestasi sebagai efisiensi kerja yang tinggi untuk memahami tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) Mengatakan bahwa :

Organisasi sebagai kesatuan sosial yang mengatur atas dasar kesadaran dengan adanya sebuah batasan reaktif yang bisa diidentifikasi, bekerja secara berkelanjutan demi mencapai tujuan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu :

Menurut (Nabella et al., 2021) Mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga dapat membuat karyawan bekerja lebih fokus dan produktif. Selain

itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan dalam bekerja.

Dari penelitian (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Mengatakan bahwa :

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan secara fisik maupun non fisik kompensasi juga bisa disebut sebagai imbalan yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang sudah dilakukannya dengan baik dalam suatu perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Kompensasi juga merupakan Penghargaan yang adil dan merata dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan yang merasa Dirinya layak dan sepadan dengan kontribusinya, umumnya lebih aktif dan antusias.

Menurut (Militri et al., 2022) Mengatakan bahwa :

Disiplin kerja, adalah suatu sikap menjunjung tinggi, menjunjung tinggi, mentaati dan mentaati peraturan-peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya, tanpa menghindari sanksi dalam hal terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang akan ditunjukkan oleh seorang pegawai kepada atasannya, agar mendapatkan penilaian dari seorang atasan. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui pencapaian apa yang telah dicapai oleh para karyawan didalam perusahaan tersebut.

Menurut (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

Peningkatan kinerja akan menyebabkan peningkatan kelangsungan hidup perusahaan dalam rangka persaingan perusahaan.

Menurut (Anggraeni et al., 2021) mengatakan bahwa :

Jika kinerja dalam perusahaan tidak terlaksana secara maksimal, pastinya akan membuat penjualan mengalami penurunan hingga menyebabkan kebangkrutan.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik, gaji yang adil, dan disiplin kerja yang kuat dapat secara positif memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT Adhi Kitchenware Innovation untuk mengetahui Seberapa besar “PENGARUH LINGKUNGAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Lingkungan perusahaan tidak tertata dengan baik sehingga menyulitkan karyawan dalam bekerja dan saling berkordinasi.
2. Tingkat Kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan yang dijanjikan membuat kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation menurun.
3. Disiplin kerja yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adhi kitchenware innovation.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di jelaskan diatas, maka penulis menemukan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh tujuan yang mendalam dan memberikan bukti yang kuat mengenai pengaruh lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION

E. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini Berfungsi untuk mengembangkan ilmu yang diperoleh diperkuliahan untuk aplikasi dan Pengembangan lebih lanjut dalam kehidupan profesional dan sebagai prasyarat untuk menyelesaikan Gelar Sarjana (S1) di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Kajian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian penerapan manajemen sumber daya manusia dan Menjadi bahan pertimbangan, khususnya dalam mendeskripsikan dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin kerja dengan kaitannya dalam Kinerja karyawan di PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION

3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, menambah pemahaman dan pengetahuan, serta sebagai bahan penelitian selanjutnya, dan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk membantu peneliti yang tertarik dengan permasalahan dimasa yang akan datang.

F. Sistematika Penulisan skripsi

Penulis membagi skripsi ini menjadi lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, Identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, keunggulan penelitian dan sistematika penulisan ilmiah.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan prinsip-prinsip teori yang digunakan oleh penulis sebagai dasar untuk memecahkan masalah tugas akhir ini dan tinjauan penelitian sebelumnya yang mencakup landasan teori, penelitian sebelumnya dan kondisi kerangka kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan gambaran tentang masing-masing lembaga juga menjelaskan sejarah perusahaan dari awal Mebel. Bab ini juga mencakup topik penelitian, jenis dan Sumber data, populasi dan sampel, teknik survei data, kegunaan variabel penelitian, teknik analisis data, Metode analisis data dan hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis dalam penelitian dan memberikan jawaban pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam formulasi masalah

BAB V : PENUTUP DAN SARAN

Dalam menghadapi bab ini, penulis menjelaskan bab ini yang terakhir dari skripsi ini yang menjelaskan kesimpulan tentang apa yang dibahas tentang perusahaan serta saran saran yang bersifat membangun bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan dimasa depan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses dimana sumber daya manusia diatur, dan diarahkan untuk mencapai tujuan operasi. Manajemen sangat penting untuk keperluan pribadi dan bisnis. Manajemen dapat meningkatkan pertumbuhan perusahaan karena dilakukan secara struktural dan prosedural. Dengan begitu, proses manajemen dapat membantu untuk membuat keputusan atau kebijakan yang baik. Biasanya, kepemimpinan dilakukan oleh posisi senior, seperti pemilik perusahaan hingga manajer. Perusahaan dapat dikelola secara terpusat sehingga dapat beroperasi secara efisien.

Menurut (Affandi, 2020) mengatakan bahwa :

Manajemen bisa diartikan sebagai Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam suatu kelompok yang terorganisir agar dapat mencapai sasaran yang ditentukan dalam organisasi atau lembaga.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan bahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Menurut (Suriadi et al., 2021) mengatakan bahwa :

Sumber daya manusia merupakan semua kekuatan atau potensi atau apa-apa yang dimiliki manusia, seperti: akal budi, perasaan kasih sayang, keinginan untuk bebas merdeka, perasaan sosial, bakat berkomunikasi dengan orang lain, memiliki cipta, rasa, dan karya.

Menurut (Sutrisna, 2021) Menyatakan bahwa :Sumber daya manusia yang baik harus didukung oleh kompetensi dan keahlian untuk melaksanakan tugas yang diembannya. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan dari suatu perusahaan. Pada dasarnya SDM terdiri dari

orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai pelaku, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan perkembangan saat ini, pegawai bukan hanya sebagai sumber daya manusia, melainkan aset bagi lembaga atau organisasi.

Menurut (Darmayanti & Kusnawan, 2022) menyatakan :

Setiap perusahaan secara positif mengantisipasi bahwa perwakilan harus benar-benar bekerja dengan sumber daya manusia yang mampu dan dapat diandalkan. Hal ini menunjukkan perspektif departemen SDM terhadap penempatan lembaga atau organisasi

Menurut Ndraha (1999) Dalam jurnal (H.Husain, 2021) mengatakan bahwa :

sumber daya manusia Kualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang dapat menciptakan sesuatu, bukan hanya nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generatif-inovatif mengkonsumsi energi paling banyak, seperti: kecerdasan, kreativitas dan imajinasi; tidak lagi hanya mengkonsumsi energi mentah seperti bahan baku, lahan, air tenaga otot dan sebagainya. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber daya tentang kekuatan yang keluar dari orang dan dapat digunakan organisasi.

Menurut (Asih & Hernawan, 2023) Menyatakan :

Sebagai karyawan yang harus ikut andil dalam membangun kesuksesan perusahaan perlu diketahui bagaimana karakter setiap karyawan guna meningkatkan loyalitas pada perusahaan karna di era sekarang ini sudah banyaknya persaingan antar perusahaan dalam bidang yang sama.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memiliki fungsi dan peranan sebagai pengatur semua proses yang akan dilakukan oleh suatu organisasi. Manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya mengatur. Dalam sebuah organisasi tentunya sangat di perlukan sebuah Manajemen sumber daya manusia agar, lebih mudah untuk perusahaan tersebut melakukan pengaturan dan pelatihan kepada sumber daya manusianya, agar apa yang menjadi tujuan dan impian perusahaan tersebut dapat tercapai.

Jadi, Pengertian manajemen ialah suatu proses dimana terjadinya pengaturan, pembentukan, serta penyesuaian visi dan misi kerja karyawan dan perusahaan, sehingga membentuk sebuah hasil dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk lebih jelas lagi dalam memahami pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Berikut adalah pengertian pengertian Sumber daya manusia yang telah dikutip dari berbagai sumber :

Menurut (Asih & Hernawan, 2023) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia yang merupakan bidang pada manajemen itu yang ada dengan secara khusus untuk berhubungan langsung dengan itu peran pada manusia yang dalam sebuah organisasi bisnis.

Menurut (Diana et al., 2017) mengatakan bahwa :

rencana sumber daya Tenaga kerja atau perencanaan tenaga kerja dapat dijelaskan sebagai suatu proses Menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan ramalan, Mengembangkan, menerapkan, dan mengendalikan persyaratan ini. Persyaratan ini digabungkan dengan rencana organisasi Buat jumlah karyawan dan distribusikan karyawan secara merata dengan baik, dan mencapai perekonomian yang menguntungkan.

Menurut, (Carolus Borromeus Mulyatno, 2022) mengatakan bahwa :

manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk mengelola atau mengatur hubungan tenaga kerja dengan peranannya melalui perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja dan penggunaan sumber daya manusia untuk manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi maupun masyarakat.

Menurut (H.Husain, 2021) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara mengelola hubungan dan peran sumber daya (Tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien dan dapat digunakan secara optimal, sehingga tujuan (tujuan) dengan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen SDM adalah mengatur dan melakukan perencanaan terhadap semua perkembangan kualitas SDM serta menjadikan suatu perusahaan yang memiliki sdm yang berkualitas. Berikut adalah beberapa fungsi MSDM dari beberapa sumber yang dikutip oleh penulis.

Menurut (Affandi, 2020) menyatakan :

fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Perencanaan adalah perencanaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif untuk memenuhi kebutuhan bisnis dengan membantu mencapai tujuan.
- b. Pengadaan adalah proses menghilangkan seleksi dari posisi karyawan berdasarkan kebutuhan mereka.

- c. Pengorganisasian adalah kegiatan menata kembali seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, desentralisasi dan koordinasi dalam organisasi. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja dalam membantu tercapainya tujuan.
- d. Pengendalian
Ini adalah aktivitas kontrol semua karyawan untuk secara ketat mematuhi peraturan dan menghindari kesalahan.
- e. Pengembangan
Proses dimana suatu organisasi mengalami peningkatan keterampilan teknis, konseptual dan moral para karyawannya melalui pelatihan dan pendidikan.
- f. Penilaian
Adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja.
- g. Kompensasi
Adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa
- h. Pengintegrasian
Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan
Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik maupun mental para karyawan agar mereka tetap ingin bekerja sampai ditetapkan pensiun
- j. Kedisiplinan
Adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan.
- k. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan.

5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM sangat sulit dirumuskan karena berbeda sifatnya dan bergantung pada tahapan perkembangan masing-masing organisasi:

- a. Pertimbangkan manajemen saat membuat kebijakan SDM/tenaga kerja untuk memastikan bahwa organisasi mendorong dan karyawan yang baik, karyawan yang selalu siap menghadapi perubahan dan memenuhi tugas pekerjaannya secara legal.
- b. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur SDM/Ketenagakerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Membantu mengembangkan keseluruhan arah dan strategi organisasi, terutama yang berkaitan dengan dampak SDM/karyawan.
- d. Berikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
- e. Mengatasi krisis SDM dan situasi sulit sehingga tidak menghalangi organisasi untuk mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai penjaga standar dan nilai organisasi dalam manajemen SDM/tenaga kerja.
- h. Produktivitas merupakan tujuan yang sangat penting dari suatu organisasi. Dalam hal ini HR/Manpower Management dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Organisasi berkinerja tinggi memiliki praktik manajemen HRM/tenaga kerja yang unik
- i. Organisasi membatasi peran SDM/Tenaga Kerja sesuai dengan cara mereka berpartisipasi dalam keputusan bisnis yang menerapkan strategi bisnis.
- j. Organisasi berfokus pada penggunaan sumber daya SDM/tenaga kerja yang ada untuk mengatasi masalah potensial sebelum menambahkan program baru atau mencari sumber daya tambahan.

- k. SDM/tenaga kerja organisasi mengambil inisiatif dalam membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini.
- 4) Manajemen berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM/tenaga kerja.
- 1. perusahaan berbagi tanggung jawab untuk pengembangan kebijakan SDM/tenaga kerja dan manajemen program di semua tingkatan organisasi

6. Pengertian Lingkungan

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam penentuan kinerja karyawan, Area dimana para karyawan melakukan pekerjaannya dapat disebut sebagai lingkungan kerja.

Menurut (Rachel & Kusnawan, 2022). Mengatakan :

Lingkungan kerja yang mendukung dapat memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan maksimal.. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi seberapa tinggi kinerja karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki mereka.

Menurut (Rinitha & Hartono, 2021) mengatakan :

Lingkungan kerja sangat penting untuk kecukupan dan ketersediaan program kerja asosiasi dan memastikan organisasi adalah tempat yang baik untuk bekerja dan kondusif untuk bekerja. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan meningkatkan kinerja karyawan, seperti merancang tempat kerja yang nyaman dimana karyawan merasa nyaman.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Rahayu & Rushadiyati, 2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

7. Faktor faktor yang mempengaruhi Lingkungan :

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Menurut(fachrezi et al., 2020) mengatakan :

a. Hubungan karyawan

Menurut sunyoto, dalam Jurnal (fachrezi et al., 2020)

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan - rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang baik secara individu maupun secara kelompok.

b. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam berkerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktifitas kerja.

c. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

e. Sirkulasi Udara.

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan - ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau pengapan masih dirasakan, dapat mengusahakannya.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

8. Indikator Lingkungan kerja

Menurut sunyoto dalam (Nuri, 2019)

Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

g. Hubungan kerja

Merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan menetap dalam sebuah perusahaan agar terciptanya, sebuah hubungan baik diantara para pekerja dalam lingkup kerjanya.

h. Suasana kerja

Merupakan suatu hal yang sangat diinginkan karyawan yaitu suasana kerja yang nyaman dan damai, karna dengan adanya suasana kerja yang damai maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

i. Tersedianya fasilitas

Dengan bertujuan agar bisa membantu mempermudah kelancaran bekerja karyawan. Kelengkapan sebuah fasilitas dalam bekerja akan mampu menunjang proses kerja.

j. Kesejahteraan

Lingkungan kerja atas adanya melalui kesejahteraan akan mampu menciptakan rasa tenang serta nyaman. Hal tersebut mampu memberi dorongan agar lebih semangat dalam bekerja.

9. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu bagian terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Jurnal (D. S. Harahap & Khair, 2020) mengatakan :

Menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Wibowo, dalam jurnal (Kurniawan, 2022) mengatakan :

Arti kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan jasa atau tenaga yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

10. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi kepada karyawan. Hal ini sangat perlu dipertimbangkan serta mendapatkan perhatian khusus agar prinsip pengupahan yang adil dan layak dapat terlaksana dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara, dalam jurnal (Rasyid.M, 2019) sebagai berikut:

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran

bersama antara perusahaan dan pegawai Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

c. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan. adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

11. Indikator kompensasi

Menurut flippo dalam (Rasyid.M, 2019)Kompensasi dibagi menjadi:

1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus

- a. Gaji, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Upah, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu atau harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-event tertentu.
- c. Insentif, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
- d. Bonus, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (payment for time not worker), dalam bentuk :

- a) Istirahat on-the-job
- b) Hari-hari sakit
- c) Liburan dan cuti
- d) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, dan lain-lain.

12. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan kemampuan dimana kita bisa membuat diri kita taat pada peraturan yang ada pada suatu perusahaan tempat kita bekerja. Menurut (Sihombing & Kusnawan, 2022) menyatakan

Disiplin kerja merupakan sikap yang harus ada pada setiap pemimpin dan karyawan. Sikap disiplin harus selalu menjadi sebuah kebiasaan yang wajib dilakukan pemimpin dan karyawan di perusahaan, jika sikap disiplin sudah melekat didalam diri karyawan maupun pemimpin maka akan dengan mudah untuk menjalankan atau mentaati sebuah peraturan yang ada sebuah perusahaan.

Menurut sinambela dalam (Jufrizen, 2021) menyatakan :

Disiplin kerja adalah kemampuan Kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Handoko dalam (Nuri, 2019) menyatakan :

disiplin adalah sebuah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin dipandang sebagai faktor pengikat atau integrasi, karena merupakan kekuatan yang ada pada setiap individu untuk mematuhi peraturan-peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan.

Menurut (Eso hernawan, 2021) menyatakan :

Disiplin kerja adalah sikap atau kemauan karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku, suatu kondisi kepatuhan secara sukarela terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.kantor.

13. Tujuan dan manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sinambela Dalam (Karyono, 2021) Tujuan Disiplin kerja adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah – masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya.

Menurut Hamali dalam (Karyono, 2021) yaitu :

- 1) Bagi organisasi : menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
- 2) Bagi karyawan : akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

14. Indikator disiplin kerja

Menurut Harlie dalam (Nuri, 2019) Menyatakan Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Hadir tepat waktu
2. Peresensi kehadiran
3. Jam kerja yang efisien dan efektif
4. Taati ketentuan jam kerja
5. Semangat kerja yang tinggi
6. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
7. Kreatif dan inovatif dalam bekerja

15. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan diberikan individu, karena setiap Kinerja memiliki kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugasnya. kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, usaha dan kesempatan.

Menurut Mangkunegara dalam (Pandia, 2021) Menyatakan :

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut (JODI & Hernawan, 2022) menyatakan :

kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

16. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Keith Davis dalam (Pandia, 2021) menyatakan :

faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi Yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai memiliki iq diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengarahkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

17. Indikator kinerja

Menurut Ridwan dalam (Pandia, 2021) menyatakan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dengan aspek penguasaan iptek, paham akan lingkungan kerja, paham akan tanggung jawab, dan wewenang yang telah diberikan serta ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2. Kuantitas kerja

Adalah jumlah kerja yang harus dilakukan dalam satu periode yang telah ditentukan. Kuantitas kerja bisa dilihat dari aspek keluaran, hasil, pencapaian target, dan kecepatan.

3. Konsistensi

Konsistensi karyawan selalu dapat dilihat dari sudut pandang Mengembangkan ketrampilan dan realisasi diri, memiliki kesehatan dan stamina yang prima, mengikuti perintah, berinisiatif, teliti dan tekun dalam bekerja serta rajin waktu penyelesaian.

4. Sikap

Sikap dapat dikenali dari perspektif sikap terhadap instansi dan terhadap sikap di lembaga lain, serta memiliki kepribadian yang kuat yang mencakup pemahaman serta ketekunan dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Variable Terkait	Hasil Penelitian
1	(Lestari & Afifah, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin kerja	<p>Hasil Sig dari variabel disiplin kerja adalah 0,027 < 0,05, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Dari hasil penelitian memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sehingga bisa disimpulkan jika disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja</p>

				karyawan pada perusahaan.
2	(Sitanggang, 2021)	Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT Air jernih pekan baru riau	Lingkungan kerja, Kinerja	telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawaitelah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,238 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengujian ini secara statistik membuktikan

				bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3	(Pandia, 2021)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Arum Makmur	Kompensasi, kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari regresi linier sederhana dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ tabel ($2,413 > 2,034$) dan signifikan kurang dari 0,05 ($0,021 < 0,05$).
4	(Tanjung, 2020)	Pengaruh Lingkungan kerja, kompensasi, dan Budaya organisasi terhadap Etos kerja Karyawan Pada PT Mega Mustika Gemilang	Lingkungan kerja, Kompensasi,	variabel lingkungan kerja memiliki nilai terkecil/minimum dari lingkungan kerja sebesar 26, nilai terbesar/maximum dari kuesioner lingkungan kerja adalah 48, sehingga

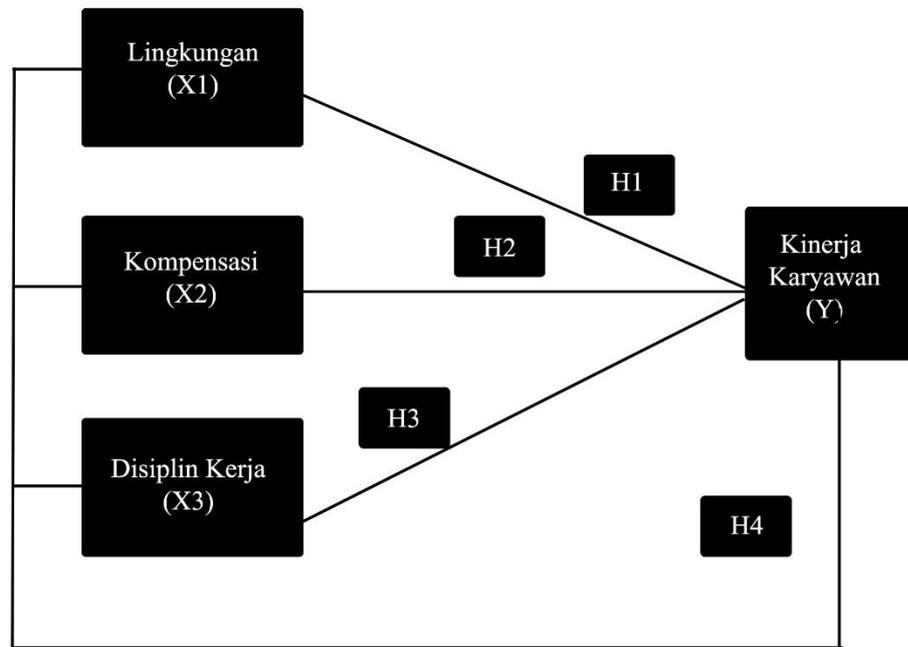
				<p>range jawaban antara nilai minimum dan maximum adalah sebesar 22, dengan rata-rata jawaban sebesar 41.4444, standard deviation atau tingkat penyebaran data dari nilai rata-rata sebesar 3.66667, serta nilai Variance sebesar 13.444.</p>
5	(Linaldi, 2020)	<p>PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. METALINDO PRIMA</p>	<p>Lingkungan kerja, disiplin kerja, Kinerja.</p>	<p>variabel lingkungan kerja memiliki nilai terkecil atau minimum dari kuesioner lingkungan kerja adalah sebesar 31.00, nilai terbesar atau maximum dari kuesioner lingkungan kerja adalah sebesar 50.00, sehingga range jawaban antara nilai maximum dan</p>

			<p>minimum adalah sebesar 19.00, dengan rata-rata jawaban adalah 43.19, std deviation atau tingkat penyebaran data dari nilai rata-rata sebesar 3.66, serta nilai variance sebesar 13.395.</p>
--	--	--	--

C. KERANGKA PEMIKIRAN

Suatu kerangka pemikiran akan tergolong baik jika dapat menjelaskan secara teoritis mengenai peraturan antar variabel yang akan diteliti. Maka dari itu, diperlukan penjelasan mengenai hubungan antar variabel independen dan juga dependen. Penelitian ini memiliki 4 variabel yang berperan sebagai kerangka pemikiran. Meliputi 3 variabel independent

yaitu lingkungan kerja sebagai (X1), kompensasi sebagai (X2) dan disiplin kerja sebagai (X3). Selanjutnya satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebagai (Y). Kerangka pemikiran ini dapat diilustrasikan melalui gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1

Keterangan :

X1 : Lingkungan

X2 : Kompensasi

X3 : Disiplin kerja

H1 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

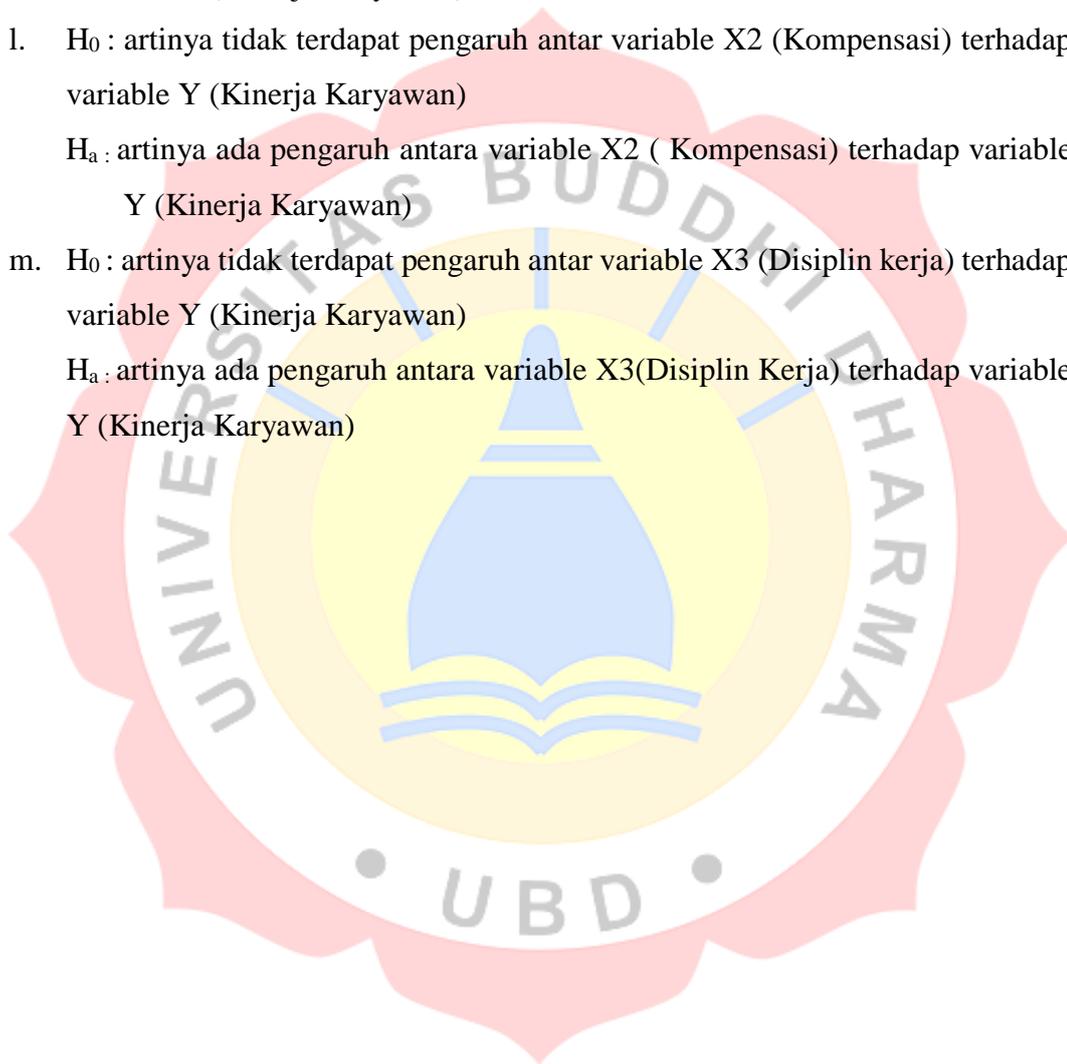
H3 : Diduga secara parsial terdapat pengaruh Disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H4 : Diduga Terdapat pengaruh Lingkungan (X1), Kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) Secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y).

D. PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan antar variable data penelitian ini memiliki Hipotesis sebagai berikut :

- k. H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh antar variable X1 (lingkungan) terhadap variable Y (Kinerja karyawan)
 H_a : artinya ada pengaruh antara variable X1 (Lingkungan kerja) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan)
- l. H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh antar variable X2 (Kompensasi) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan)
 H_a : artinya ada pengaruh antara variable X2 (Kompensasi) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan)
- m. H_0 : artinya tidak terdapat pengaruh antar variable X3 (Disiplin kerja) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan)
 H_a : artinya ada pengaruh antara variable X3 (Disiplin Kerja) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif, dimana penekanannya ada pada analisis data numerik yang diolah menggunakan metode statistik yaitu SPSS untuk interpretasi data.

Menurut (Balaka, 2022) Menyatakan :

Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif adalah penelitian yang mengikuti kaidah ilmiah, yaitu. konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode kuantitatif disebut juga metode penemuan karena menggunakan data penelitian berupa angka dan analisis statistik untuk menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi baru.

Data statistik yang akan diolah oleh peneliti didapatkan dengan cara melalui penyebaran kuisioner kepada para responden yang sudah memenuhi syarat yang sesuai dengan kebutuhan peneliti agar data yang dihasilkan dapat sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti.

B. Objek penelitian

1. Gambaran Umum PT Adhi kitchenware innovation

PT. Adhi Kitchenware Innovation adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor penyedia peralatan rumah tangga import dari china, kemudian menyalurkan barang barang tersebut ke toko toko retail, di hampir seluruh Indonesia. PT Adhi Kitchenware Innovation Berdiri sejak tahun 2018, dan sampai saat ini menjadi semakin berkembang dengan pesat. Konsep awal dari perusahaan ini adalah Menyalurkan barang barang murah berkualitas, kepada toko toko

diseluruh daerah Indonesia, sehingga dapat meningkatkan perkembangan ekonomi dalam negeri.

Hingga saat ini PT Adhi Kitchenware Innovation berkembang pesat dan fokus terus meningkatkan kualitas pelayanan kepada para customer dalam pemenuhan barang peralatan rumah tangga.

2. Visi, Misi PT Adhi kitchenware innovation

a. Visi

- Menjadi perusahaan penyedia peralatan rumah tangga terbaik dan terlengkap se-indonesia.
- Menjadi perusahaan yang berkualitas dan mengedepankan kualitas.

b. Misi

- Menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang butuh lapangan pekerjaan.
- Membantu masyarakat baik toko maupun pemakai langsung untuk mendapatkan barang yang berkualitas dengan harga yang sangat terjangkau.
- Mengutamakan Perkembangan team dalam meraih pencapaian Bersama.

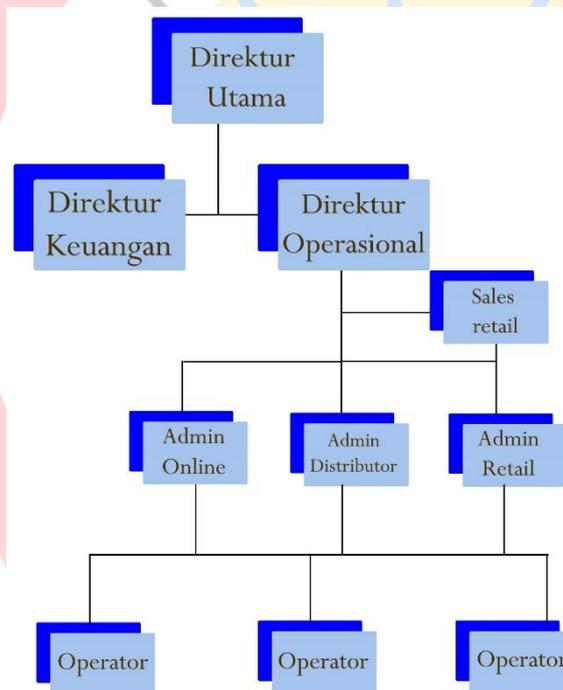
3. Logo perusahaan



Gambar 3. 1 Logo PT Adhi Kitchenware Innovation

4. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah susunan departemen atau unit kerja dalam suatu organisasi. Dalam struktur organisasi terdapat pembagian kerja, fungsi masing-masing unit dan kegiatan dikoordinasikan. Struktur organisasi juga dapat memberikan gambaran mengenai tugas, mulai dari alur perintah dari atasan hingga tujuan saat melaporkan hasil. Dengan begitu, Struktur organisasi dapat memberikan gambaran tentang tugas masing-masing anggota serta hubungannya dengan anggota lainnya, Struktur organisasi juga dapat menjelaskan kepada orang-orang di luar organisasi tentang hubungan antar anggotanya, tugas, wewenang, dan kedudukan masing-masing anggota organisasi.



Gambar 3.2 Struktur Organisasi PT Adhi Kitchenware Innovation

5. Uraian Tugas

Dari struktur organisasi diatas PT Adhi Kitchenware Innovation ada beberapa uraian pekerjaan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Direktur utama
 - Mengatur kebijakan yang ada dalam perusahaan agar dapat berjalan dengan baik
 - Mengkoordinir karyawan agar dapat menjalankan visi misi dengan baik
 - Mengevaluasi pekerjaan seluruh karyawan
 - Berjumlah 1 orang
- b. Direktur keuangan
 - Mengatur dan menjalankan proses keuangan
 - Mengatur anggaran belanja perusahaan
 - Mengawasi laporan pajak
 - Menggaji para karyawan.
 - Berjumlah 1 orang
- c. Direktur operasional
 - Mengawasi jalannya operasional perusahaan
 - Menentukan arah pekerjaan setiap karyawan
 - Memimpin jalannya perusahaan
 - Bertanggung jawab atas proses operasional,produksi,proyek hingga kualitas produk
 - Berjumlah 1 orang
- d. Sales retail
 - Bertanggung jawab menyalurkan barang barang ke toko retail
 - Menjual atau memasarkan barang barang yang dijual
 - Menjaga loyalitas kepada konsumen
 - Berjumlah 12 orang
- e. Admin retail
 - Memproses orderan yang masuk dari sales
 - Membuat surat jalan untuk melakukan pengiriman
 - Membuat nota tagihan untuk melakukan transaksi

- Berjumlah 6 orang

- f. Admin distributor
 - Menerima orderan dan memproses orderan luar kota
 - Membuat nota tagihan untuk melakukan penagihan kepada konsumen
 - Membuat surat jalan untuk pengiriman
 - Mengatur pengiriman
 - Menerima barang masuk
 - Berjumlah 7 orang

- g. Admin online
 - Memproses orderan dari marketplace
 - Menyiapkan barang orderan
 - Merespon para konsumen online
 - Bertanggung jawab atas rating toko
 - Bertanggung jawab atas produk dan promosi di online shop
 - Berjumlah 5 orang

- h. Operator
 - Menjalankan operasional baik pengiriman maupun operasional dalam Gudang
 - Bertanggung jawab atas packing barang barang untuk pengiriman
 - Membantu menyiapkan barang yang akan dikirim
 - Berjumlah 70 orang (termasuk Driver)
 - Driver berjumlah 25 orang

6. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Adhi kitchenware innovation yang berlokasi di Jl Gaga kolot, Gaga, kecamatan Pakuhaji, Kabupaten Tangerang. Banten 15570. Dan mengambil objek “PENGARUH LINGKUNGAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADHI KITCHENWARE INNOVATION”.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif

Menurut (Efendi et al., 2022) menyatakan bahwa :

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika.

agar bisa memperoleh data – data yang akurat, maka perlu menggunakan sumber sumber data sebagai berikut :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti pertama kali baik melalui bukti pribadi, daftar pertanyaan yang diajukan maupun Kuisisioner.

Menurut (Mettatirtha & Parameswari, 2023) menyatakan bahwa :

Data primer adalah dibentuk oleh peneliti berdasarkan pengalaman spesifik, tujuan menjawab masalah penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data dari tangan kedua. Dalam artian, dikarenakan pengumpulan data sekunder sebelumnya diperoleh dari peneliti atau pengguna data dengan data yang sama. Dari data-data yang telah disediakan, peneliti bisa mengakses dengan bebas terkait data apa yang diinginkan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Anggita & Parameswari, 2022) mengatakan :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti.

Menurut (Syamsul et al., 2022) mengatakan :

populasi adalah sekelompok organisme dari spesies yang sama dan mempunyai karakteristik yang sama. Kelompok tersebut hidup dalam jangka waktu tertentu, pada wilayah geografis yang sama, dan dapat berkembang biak sesama organisme tersebut. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adhi kitchenware innovation.

2. Sampel

Menurut (Puteri, 2020) mengatakan :

sampel merupakan secuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci. Sampel diambil jika sebuah populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang ditentukan oleh peneliti berjumlah 103 orang di PT Adhi kitchenware innovation.

3. Teknik Pengambilan Sampling

Menurut (Rawung, 2020). Mengatakan :

Ada dua teknik pengambilan sampel yaitu non-probability sampling dan probability sampling. :

- a. Non-probability sampling Adalah suatu prosedur pengambilan sampel yang tidak memperhatikan kaidah-kaidah peluang (probability). Biasanya tergantung pada kebijakan dan pengalaman serta subyektifitas dari si peneliti.
- b. Probability Sampling Adalah suatu prosedur pengambilan sampel yang memperhatikan kaidah- kaidah peluang (probability), sehingga bias dan sampling error pengambilan sampel ini dapat ditentukan berdasarkan sampel yang terpilih.

Perhitungan sampling menurut Slovin dalam jurnal (Puteri, 2020)

Slovin menawarkan formula dalam penghitungan sampel penelitian, dengan asumsi data terdistribusi secara normal, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

n = ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas kesalahan misal 5%

Penghitungan Sampling menurut Gay dalam Jurnal (Puteri, 2020)

Ada kategori jumlah sampel menurut Gay berdasarkan pada jenis penelitian yang digunakan sebagai berikut (L.R & Diehl, 1992):

- Metode deskriptif : untuk populasi besar minimal 10% dari populasi sedangkan untuk populasi kecil minimal 20% dari populasi
- Metode deskriptif korelasional: minimal 30 subjek
- Metode ex post facto: minimal 15 subjek perkelompok
- Metode eksperimental: minimal 15 subjek perkelompok

Perhitungan sampling menurut kracjie dalam Jurnal (Puteri, 2020)

Membuat suatu daftar yang disebut tabel kracjie untuk tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan jumlah populasi mulai dari 10 hingga 100.000. (Krejcie & Morgan, 1970) membuat daftar yang bisa dipakai untuk menentukan jumlah sampel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Penentuan sampel dengan table kracje

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346

85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Septiawan & Sutrisna, 2016) Menyatakan :

Teknik pengumpulan data adalah suatu informasi yang didapatkan mereka yang dibutuhkan untuk studi. Jika penelitian menggunakan cara pengumpulan data yang tepat, maka akan diperoleh yang reliabel.

Dalam pengumpulan suatu data Ada 4 Teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data data dalam penelitian. Sebagai berikut :

1. Teknik Wawancara

Menurut (A. S. Harahap, 2019) Mengatakan bahwa :

Tujuan dari wawancara adalah untuk mengumpulkan informasi yang lengkap, adil dan akurat. pewawancara yang baik di awal acara seharusnya Ajukan pertanyaan menarik.

Menurut (Hernawan, 2019) Menyatakan :

Wawancara, yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang bersangkutan secara langsung.

2. Teknik Observasi

Menurut (Selly & Sutrisna, 2022) Mengatakan bahwa :

Observasi atau pengamatan merupakan sebuah aktivitas kepada suatu objek atau suatu proses dengan tujuan dalam merasakan dan oleh karena itu mengenal wawasan mengenai sebuah peristiwa yang ada terhadap dasar pengetahuan, dan teori yang telah diketahui, guna memperoleh informasi yang diperlukan untuk melakukan penelitian.

3. Teknik Angket

Menurut (Selly & Sutrisna, 2022) Mengatakan bahwa :

Kuesioner adalah pernyataan-pernyataan yang disajikan kepada responden dalam bentuk tertulis, dimasukkan kedalam bentuk daftar pernyataan, terutama pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan masalah yang akan diamati dalam penelitian ini. Angket memiliki beberapa komponen yaitu petunjuk pengisian, bagian identitas

responden (nama, alamat, jenis kelamin, pekerjaan, usia, dan lainnya), dan daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis.

Menurut (Hernawan, 2019) Mengatakan bahwa :

Membagikan kuesioner, yaitu dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait atau berhubungan langsung dengan masalah yang sedang diteliti.

4. Teknik Dokumenter

Teknik dokumenter atau disebut juga teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data penelitian melalui sejumlah dokumen (informasi yang didokumentasikan) berupa dokumen tertulis maupun dokumen terekam.

Menurut (Selly & Sutrisna, 2022) Mengatakan :

Dokumentasi merupakan metode yang digunakan dalam mempersiapkan dokumentasi dengan mempergunakan bermacam bukti tepat dari penulis sumber informasi tertentu dari karangan atau tulisan, buku, wasiat, peraturan, dll.

F. Operasional Variabel Penelitian

Variable merupakan suatu atribut atau sifat maupun nilai dari seseorang, Obyek atau kegiatan yang memiliki beberapa variasi yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Operasional variabel merupakan penjabaran dari beberapa variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Operasional variabel dalam penelitian yang sudah ditentukan, terdiri dari empat variabel yaitu Lingkungan, kompensasi, dan disiplin kerja Sebagai variabel

bebas (Independent) dimana lingkungan dilambangkan dengan X1, Kompensasi dilambangkan dengan X2 dan disiplin kerja dilambangkan dengan X3. Variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Dependent) dilambangkan Y

Untuk lebih menjelaskan pengertian yang sudah dijelaskan diatas Maka berikut adalah penjelasan variabel beserta indikator-indikatornya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan (X1)	1. Lingkungan kerja fisik	1. Suasana kerja karyawan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan	Likert
		2. Penerangan di tempat kerja mempengaruhi mood pegawai dalam bekerja	
		3. Udara diruangan berpengaruh terhadap kenyamanan saat bekerja.	
		4. Warna dinding meningkatkan mood saat bekerja	
		5. kualitas internet yang baik membuat pegawai nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.	

		6. Kebersihan ruangan dapat meningkatkan kenyamanan pegawai	
	2. Lingkungan kerja non fisik	7. Hubungan antar sesama karyawan meningkatkan kinerja	
		8. Komunikasi mempermudah pekerjaan	
		9. Hubungan antar karyawan membuat kenyamanan antar pegawai	
		10. Ruang kerja yang luas berpengaruh terhadap kenyamanan saat bekerja	
SUMBER : Sunyoto dalam (Nuri, 2019)			
Kompensasi (X2)	1. Kompensasi langsung	1. Gaji karyawan sangat mempengaruhi bagus atau tidaknya kinerja seseorang	Likert
		2. Pembayaran gaji yang tepat waktu	
		3. kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang dijanjikan.	
		4. Insentif diberikan jika memenuhi persyaratan perusahaan	

		<p>5. Bonus diberikan saat target tercapai</p> <p>6. Uang lembur diberikan sesuai dengan berapa waktu yang digunakan untuk bekerja</p>	
	<p>2. Kompensasi tidak langsung</p>	<p>7. Liburan dan cuti diberikan sesuai dengan berapa lama kamu sudah bekerja diperusahaan tersebut.</p> <p>8. Izin sakit lebih dari sehari dapat dilengkapi dengan surat dokter</p> <p>9. Tunjangan diberikan perusahaan kepada karyawan</p> <p>10. Jaminan kesehatan diberikan oleh perusahaan.</p>	
<p>SUMBER : Flippo dalam (Rasyid.M, 2019)</p>			
<p>Disiplin Kerja (X3)</p>	<p>1. Disiplin Preventif</p>	<p>1. Karyawan diwajibkan hadir tepat waktu.</p> <p>2. Mentaati peraturan yang dibuat perusahaan</p> <p>3. Menggunakan jam kerja dengan se efisien mungkin.</p> <p>4. Tidak meninggalkan pekerjaan dijam kerja</p>	<p>Likert</p>

	2. Disiplin Korektif	5. Izin hanya karna hal mendesak	
		6. Memaksimalkan jam kantor demi menyelesaikan pekerjaan	
		7. Presensi kehadiran sangat menentukan seberapa rajin kita dalam bekerja	
	3. Disiplin Progresif	8. Karyawan dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif	
		9. Memiliki keterampilan kerja pada bidangnya.	
		10. Karyawan harus mempunyai Semangat kerja yang tinggi	
SUMBER : Harlie dalam (Nuri, 2019)			
Kinerja karyawan (Y)	1. Faktor kemampuan	1. Kualitas kerja yang baik akan menentukan perkembangan perusahaan tersebut. 2. Mengerjakan pekerjaan sesuai kemampuan yang dimiliki.	Likert
		3. Evaluasi dari hasil yang sudah ada	

	2. Faktor motivasi	4. Kuantitas kerja yang banyak tidak mengurangi kinerja	
		5. Mendahulukan pekerjaan yang urgent	
		6. Target pekerjaan setiap bulan	
		7. Dengan terjadinya konsistensi, maka karyawan akan fokus dalam pengembangan diri dan kualitas kerja mereka.	
		8. Melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah	
		9. Menerima konsekuensi saat ditegur	
		10. Sikap yang baik akan mempengaruhi penilaian kinerja dari atasan.	
SUMBER : Ridwan dalam (Pandia, 2021)			

G. Teknik Analisa Data

Menurut (Samsu, 2022) Menyatakan :

Analisis data adalah tahap dimana informasi yang diperoleh dari penelitian di lapangan diinterpretasikan. Menganalisis data adalah upaya atau langkah untuk mendeskripsikan data yang diperoleh dalam bentuk narasi, deskripsi, atau tabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan survei atau apakah item dalam kuisisioner diukur dengan benar menggunakan skala.

Menurut (Ghozali, 2022) Menyatakan bahwa :

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner”

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

Keterangan :

r = koefisien

korelasi x = nilai dari item

Y = nilai dari total item

N = jumlah sampel

$\sum x$ = Jumlah skor dalam variabel X

$\sum y$ = jumlah skor dalam variabel Y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat masing masing skor X 3.

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat masing masing skor Y

$\sum xy$ = Jumlah skor perkalian X & Y

Hasil perhitungan bisa dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Wibowo et al., 2023) Mengatakan bahwa :

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kepastian yang dapat diandalkan secara konsisten dengan pengukuran ketika satu, dua, atau pengulangan pengukuran yang dilakukan pada waktu yang berbeda menunjukkan hasil yang sama.

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa :

uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas biasa digunakan untuk dapat mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran untuk tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat pengukur yang sama.

Tinggi rendahnya reliabilitas dinyatakan oleh suatu nilai yang disebut koefisien reliabilitas, berkisar antara 0-1. Koefisien reliabilitas dilambangkan r_x dengan x adalah Index kasus yang dicari. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach's

$$r_x = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Keterangan :

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- A. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
- B. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable

C. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable

D. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80, berarti reliable

E. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable

3. Uji asumsi klasik

Menurut (Silaswara et al., 2018) mengatakan bahwa :

Uji asumsi klasik merupakan suatu uji kualitas data yang dilakukan sebelum dilakukannya pengujian regresi linear berganda. Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi

Menurut (Hermawati et al., 2021) mengatakan bahwa :

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala-gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian.

Dari hasil penelitian maka diketahui sebagai berikut :

A. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas yang sesuai dengan model regresi. Model regresi yang baik, yaitu. nilai sisa, terdistribusi secara normal.

Menurut (Hanapi & Parameswari, 2023) Menyatakan bahwa

Uji Normalitas Tujuannya yakni untuk menakar apakah ada faktor perancu ataupun residu dalam miniatur regresi yang terdistribusi normal.

Uji normalitas penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan syarat signifikansi $\alpha > 0,050$.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

C. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Hermawati et al., 2021) mengatakan bahwa :

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

D. Uji autokorelasi

Menurut (Silaswara et al., 2018) mengatakan bahwa :

Uji autokorelasi merupakan suatu pengujian yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.

Menurut (Hermawati et al., 2021) mengatakan bahwa :

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai

Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Uji Durbin Watson adalah uji autokorelasi yang menilai adanya autokorelasi pada residual. Uji ini dilakukan dengan asumsi atau syarat antara lain:

- A. Model regresi harus menyertakan konstanta.
- B. Autokorelasi harus diasumsikan sebagai autokorelasi first order.
- C. Variabel dependen bukan merupakan variabel Lag.

Autokorelasi first order adalah korelasi antara sampel ke- i dengan sampel ke- $i-1$ seperti yang sudah dibahas di atas sebelumnya.

4. Uji Model Statistik

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono 2019 dalam jurnal (Ani et al., 2021) mengatakan bahwa : Analisis regresi linier berganda merupakan jenis regresi dengan satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.

Analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (yaitu Lingkungan, Kompensasi, dan Disiplin kerja) terhadap variabel dependen.

Kinerja karyawan. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 = koefisien lingkungan

β_2 = Koefisien Kompensasi

β_3 = Koefisien Disiplin Kerja

X_1 = Lingkungan

X_2 = Kompensasi

X_3 = Disiplin kerja

e = Error (Tingkat Kesalahan)

B. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dijalankan untuk mengetahui hubungan atau relasi yang bisa terjadi antara variabel bebas dan terikat pada saat yang bersamaan.

Menurut (Mettatirtha & Parameswari, 2023) menyatakan bahwa

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel dan suatu dependen. Besarnya nilai R berkisar dari 0 sampai 1, semakin dekat hubungannya dengan 1, semakin kuat hubungannya.

Berikut ini adalah arahan untuk menafsirkan koefisien korelasi :

1. 0,00 - 0,199 = Sangat rendah
2. 0,20 - 0,399 = Rendah
3. 0,40 - 0,599 = Sedang
4. 0,60 - 0,799 = Kuat
5. 0,80 - 1,000 = Sangat kuat

C. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Yanah and Sutrisna, 2023) Mengatakan bahwa :

Uji ini Dilakukan untuk memberikan penilaian skala pengaruh faktor dari semua variabel bebas yang dihasilkan pada semua variabel terikat Dan juga untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau seberapa penting pengaruh yang telah diberikan variabel bebas secara Bersama sama atau simultan terhadap variabel terikat.

Menurut (Anggita & Hernawan, 2022) mengatakan bahwa :

Determinasi dapat menghasilkan suatu cerminan dari kapabilitas variabel dependen. Tujuan dalam melakukan uji berikut ini adalah untuk menghitung seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Yaitu variabel X terhadap variabel Y

Menurut (Hanapi & Parameswari, 2023) mengatakan bahwa :

Uji spesifikasi bertujuan menghitung seberapa besar variabel dependen yang dipergunakandapat menjelaskan variabel independen.

5. Uji Hipotesis

Menurut,(Arfah, 2022) Mengatakan bahwa :

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima sementara yang belum diuji. Dalam hal ini, hipotesis dapat dibedakan menjadi hipotesis penelitian dan hipotesis kerja (hipotesis statistik). Peneliti membutuhkan hipotesis yang memandu rencana dan langkah penelitiannya

Secara garis besar, pengujian Hipotesis adalah Teknik statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau hipotesis tentang suatu populasi dengan menggunakan data sampel yang ada. Tujuan pengujian hipotesis, adalah untuk membuat keputusan tentang hipotesis nol (H_0), yang merupakan pernyataan standar atau asumsi dasar, berdasarkan bukti statistik yang tersedia.

Dalam melaksanakan Uji Hipotesis, ada dua hipotesis yang diajukan :

1. Hipotesis nol (H_0):

Ini adalah hipotesis yang dirumuskan sebagai asumsi atau pernyataan standar bahwa tidak ada perbedaan, asosiasi atau efek antara variabel yang diamati.

2. Hipotesis alternatif (H_1):

Ini adalah hipotesis yang bertentangan dengan hipotesis nol dan menegaskan perbedaan, hubungan atau efek antara variabel yang diamati.

A. Uji T

Menurut, (Yanah and Sutrisna, 2023) Menyatakan bahwa :

uji ini diadakan demi memastikan apakah faktor variabel bebas memberikan dampak yang berpengaruh melalui statistik terhadap variabel terikat.

Menurut, (Hernawan & Andy, 2018) menyatakan,

Pada kolom t digunakan pengujian t untuk menguji tingkat kebenaran dari hipotesis secara parsial, dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung yang telah diperoleh dengan nilai ttabel.

Kriteria pengujian :

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Menurut, (Theorando, Sepdita;Kusnawan, 2021) menyatakan

Uji-t adalah uji yang mempelajari tentang jangkauan variabel terikat dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Menurut,(Ghozali, 2023) Menyatakan bahwa :

Uji-t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi antara variabel X dan Y. Dan apakah variabel X benar-benar mempengaruhi variabel Y secara individual atau parsial.

Jika angka tingkat signifikan ada dibawah 0,05 maka hipotesis bisa diterima.

Rumus uji T sebagai berikut :

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

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan Y

$H_a: \beta > 0$, artinya ada hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y

$H_a: \beta < 0$, artinya ada hubungan negatif antara variabel X dengan variabel Y

$H_0: \beta \neq 0$, artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y. Untuk menguji hipotesis nol (H_0), kriterianya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai t hitung \geq nilai t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kolom signifikan digunakan untuk uji probabilitas dengan kriteria S:

a. Jika Probabilitas $\leq 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Jika Probabilitas $\geq 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya jika H_0 ditolak, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

B. Uji F

Menurut (Theorando, Sepdita;Kusnawan, 2021) menyatakan :

Menggunakan uji simultan (uji f) untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama atau secara simultan.

Menurut, (Ghozali, 2020) menyatakan bahwa :

Uji F-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Rumus Uji F yang digunakan :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

dk = (n-k-1) Derajat kebebasan

Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel berdasarkan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila nilai F hitung > nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan).

- b. Apabila nilai F hitung $<$ nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara simultan).

