PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SICEPAT EKSPRES BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Nadila Andra Kurnia
180910348

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SICEPAT EKSPRES BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Nadila Andra Kurnia
180910348

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Nadila Andra Kurnia
NPM	: 180910348
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

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

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SICEPAT EKSPRES BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.
Batam, 14 Januari 2022

<u>Nadila Andra Kurnia</u>
180910348

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SICEPAT EKSPRES BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Nadila Andra Kurnia
180910348

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 14 Januari 2022

David Humala Sitorus, S.E., M.M.
Pembimbing

UPB

Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah beban kerja dan disiplin kerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana secara signifikan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengantaran pada Sicepat Ekpres Batam. Dalam penelitian ini populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Sicepat Ekpres Batam yang berjumlah 115 orang dan sampel yang diambil yaitu jumlah bagian pengantaran Sicepat Ekpres Batam yang berjumlah 115 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu Y = 4.091+ 0.118 X1 + 0.803 X2. Hasil uji T membuktikan secara parsial, hasil penelitian menyatakan beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Sicepat Ekpres Batam dan nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh sebesar 58,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The achievement of goals in a company is strongly influenced by employee performance. Every company will try to improve the performance of its employees so that company goals can be achieved. One of the factors that can affect a person's performance is workload and work discipline. Performance appraisal is needed to find out the results or level of success of an employee. The purpose of this study was to determine the extent to which workload and work discipline significantly affect the performance of delivery employees at Sicepat Express Batam. In this study, the population of this study were all employees of Sicepat Express Batam, which amounted to 115 people and the sample taken was the number of the delivery department of Sicepat Express Batam, which amounted to 115 people. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis, namely Y = 4.091+ 0.118 X1 + 0.803 X2. The results of the T test partially prove, the results of the study state that workload and work discipline have a significant effect on employee performance at Sicepat Express Batam employees and the coefficient of determination (R2) obtained is 58.2% employee performance is influenced by workload and work discipline variables. While the remaining 41.8% is influenced by other variables.

Keywords: Workload, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, 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 proposal 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 laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu social dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi penulis di Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.
6. Pihak manajemen dan staff Sicepat Ekspres Batam.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Batam, 19 Januari 2022

Nadila Andra Kurnia

UPB

Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **i**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
ABSTRAK ..... **iv**
ABSTRACT ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR RUMUS ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 5
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Tujuan Penelitian 6
1.6 Manfaat Penelitian 6
1.6.1 Manfaat Teoritis 7
1.6.2 Manfaat Praktis 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **8**
2.1 Kajian Teori 8
2.1.1 Beban Kerja 8
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja 8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja 8
2.1.1.3 Indikator Beban Kerja 8
2.1.2 Disiplin Kerja 9
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja 9
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 10
2.1.2.3 Manfaat Disiplin Kerja 10
2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja 11
2.1.3 Kinerja Karyawan 11
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan 11
2.1.3.2 Evaluasi Kinerja Karyawan 12
2.1.3.3 Tujuan Pelaksanaan Kinerja Karyawan 12
2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan 13
2.2 Penelitian Terdahulu 13
2.3 Kerangka Pemikiran 15
2.3.1 Hubungan Antar Variabel 15
2.3.1.1 Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 15
2.3.1.2 Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 16

2.3.1.3 Variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ... 16
2.4 Hipotesis ... 17
BAB III METODE PENELITIAN ... 18
3.1 Jenis Penelitian ... 18
3.2 Sifat Penelitian ... 18
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian ... 18
3.3.1 Lokasi Penelitian ... 18
3.3.2 Periode Penelitian ... 19
3.4 Populasi dan Sampel ... 20
3.4.1 Populasi ... 20
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel ... 20
3.4.3 Teknik *Sampling* ... 20
3.5 Sumber Data ... 21
3.6 Metode Pengumpulan Data ... 21
3.7 Definisi Operational Variabel Penelitian ... 22
3.7.1 Variabel Independen ... 22
3.7.2 Variabel Dependen ... 23
3.8 Metode Analisis Data ... 24
3.8.1 Analisis Deskriptif ... 25
3.8.2 Uji Kualitas Data ... 26
3.8.2.1 Uji Validitas Data ... 26
3.8.2.2 Uji Reliabilitas Data ... 27
3.8.3 Uji Asumsi Klasik ... 27
3.8.3.1 Uji Normalitas ... 28
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas ... 28
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas ... 28
3.8.4 Uji Pengaruh ... 29
3.8.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda ... 29
3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2) ... 29
3.9 Uji Hipotesis ... 30
3.9.1 Uji T (Regresi Parsial) ... 30
3.9.2 Uji F (Regresi Stimulan) ... 31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ... 33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian ... 33
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden ... 34
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ... 34
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia ... 35
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ... 36
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja ... 36
4.3 Deskripsi Jawaban Responden ... 37
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1) ... 37
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2) ... 39
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) ... 40
4.4 Analisis Data ... 41
4.4.1 Uji Validitas ... 41
4.4.1.1 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1) ... 42
4.4.1.2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2) ... 42
4.4.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y2) ... 43

4.4.2 Uji Reliabilitas 43
4.4.3 Uji Asumsi Klasik 44
4.4.3.1 Uji Normalitas 44
4.4.3.2 Uji Multikolinieritas 46
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas 47
4.4.4 Uji Pengaruh 48
4.4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda 48
4.4.4.2 Uji Determinasi (R^2) 50
4.5 Pengujian Hipotesis 51
4.5.1 Uji T 51
4.5.2 Uji F 52
4.6 Pembahasan 53
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 53
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 54
4.6.3 Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan . 54
4.7 Implikasi Hasil Penelitian 55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 57
5.1 Simpulan 57
5.2 Saran 57
DAFTAR PUSTAKA 59
LAMPIRAN 63
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 4. Foto Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 17
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram..... 44
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas p-p plot of regression residual standardized .. 45
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)..... 47

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Daftar Cabang 2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 14
Tabel 3.1 Periode Penelitian 19
Tabel 3.2 Tabel Metode *Likert* 22
Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel Penelitian 24
Tabel 3.4 Rentang Skala 26
Tabel 4.1 layanan-layanan terbaik yang ada di PT Sicepat Ekspres Indonesia 33
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 34
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 35
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 36
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja 36
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1) 37
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2) 39
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) 40
Tabel 4.9 Uji Validitas Beban Kerja 42
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja 42
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 43
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas 44
Tabel 4.13 Hasil Uji *Kolmogrov-smirnov* 46
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas 47
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Spearman's rho) 48
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 49
Tabel 4.17 Hasil Uji Determinasi (R^2) 50
Tabel 4.18 Hasil Uji T 51
Tabel 4.19 Hasil Uji F 52

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3.1 Rentang Skala..... 25
Rumus 3.2 Rumus validitas (*Pearson Product moment*) 27
Rumus 3.3 Regresi 29
Rumus 3.4 Uji T..... 30
Rumus 3.5 Uji F 31

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN

Lampiran I Kuisioner penelitian
Lampiran II Tabulasi Data Responden
Lampiran III Analisis Deskriptif Profil Responden
Lampiran IV Hasil Output SPSS Versi 26 Uji Kualitas Data
Lampiran V Hasil Output SPSS Versi 26 Uji Asumsi Klasik
Lampiran VI Hasil Output SPSS Versi 26 Uji Pengaruh
Lampiran VII Hasil Output SPSS Uji Hipotesis
Lampiran VIII Tabel r
Lampiran IX Tabel t
Lampiran X Tabel F

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN 4 FOTO PENELITIAN

UPB

Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, pada kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang sangat besar terhadap dunia usaha pada dunia kerja. Globalisasi telah berdampak besar pada perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar di pasar sasaran mereka. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar pekerja dapat menghadapi persaingan di dunia kerja. Dengan mempersiapkan sumber daya menusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing sehingga persaingan dalam dunia kerja dapat ditangani secara efisien.

Dengan segala persiapan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan bagus dengan tujuan agar oposisi di dunia kerja dapat dikelola secara efektif. Perusahaan atau organisasi adalah suatu perkumpulan yang didalamnya terdapat tujuan-tujuan tertentu dalam mempertahankan usahanya. Dalam menyelesaikan latihan bisnisnya organisasi memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal fundamental dalam suatu organisasi, dimana sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang dapat ditambahkan ke dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus memiliki pilihan untuk mengawasi sumber daya manusia sebaik yang diharapkan (Hasibuan, 2018).

Sicepat Ekpsres Batam adalah salah satu cabang dari PT Sicepat ekspres Indonesia yang terletak di kota Batam. Berikut Daftar cabang Sicepat Ekspres

yang ada di kota Batam:

Tabel 1.1 Daftar Cabang

Daftar Cabang	Alamat
1. Batam Batu Ampar	Komplek sm business center blok A no 8 Batu Ampar
2. Batam Cargo	PT. SUMBER ALAM PRIMA MAKMUR (kantor sicepat ekspress) jl. raja isa pergudangan no.19 Belian, Kec. Batam Kota
3. Batam Kota	Pergudangan Tanah Emas, Jl. Teuku Umar No.8, Sungai Panas, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau
4. Batam Orchard	wisma buana indah blok B no.4 Batam Centre
5. Batam Teluk Tering	PT. SUMBER ALAM PRIMA MAKMUR (kantor sicepat ekspress) jl. raja isa pergudangan no.19 Belian, Kec. Batam Kota
6. Batam sagulung	Ruko Permata Laguna Blok BB No , marina . patokan: Dekat Hotel merlion
7. Batam Hawai	Ruko Hawai Garden Blok A No.1-2 kel. belian kec. Batam kota
8. Batam Lubuk Baja	Jl. Bunga Raya No.7, Baloi Indah, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau Patokan: Dekat DC Mall, deretan Auto Ban Baloi
9. Batam Tembesi	Ruko Buana Mas 2 No.16 Patokan: Didepan SPBU Genta 3, disebelah Villa Muka Kuning, Tembesi
10. Batam Sekupang	KANTOR SICEPAT EKSPRES CABANG TIBAN Ruko Gajah Mada Square Blok A no. 9, Jl. Gajah Mada, Kel. Patam Lestari, Kec. Sekupang. 29425
11. Batam Sei Beduk	Dormitory blok Q7 lantai 1 no 10, Batam indo

Sumber: HRD Sicepat Ekspres Batam, 2021

Berdasarkan penjelasan ini, kinerja karyawan memegang peranan penting dimana ketika efisiensi kerja yang representatif akan membuahkan hasil, itu akan

menjadi keuntungan yang sangat besar bagi perusahaan. Sicepat Ekspres Batam merupakan perusaahan yang bergerak di bidang jasa dimana peneliti langsung mengkaji berbagai hal tentang beban kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Menurut (Vanchapo, 2020) Beban kerja ialah sejumlah proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja pada jangka waktu tertentu, bila seseorang pekerja bisa menyelesaikan serta menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yg diberikan, maka hal tadi tidak menjadi suatu beban kerja, namun, bila pekerja tidak berhasil menyelesaikan tugas serta kegiatan tersebut akan menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja yaitu hal yg mesti ditinjau di suatu organisasi, dikarenakan beban kerja artinya hal yang mampu menurunkan produktivitas kerja pada perusahaan. Hal ini diakibatkan tingkat keterampilan kecepatan kerja dan volume pekerjaan yang sangat padat atau tidak seimbang. Sesuai uraian diatas, maka beban kerja merupakan banyaknya pekerjaan serta sasaran kerja yang mesti terselesaikan yang akan menimbulkan kebosanan pada karyawan atau pekerja sebagai akibatnya akan mengakibatkan kejenuhan.

Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Disiplin merupakan proses yang bisa menumbuhkan perasaan seorang untuk mempertahankan dan memperoleh tujuan organisasi secara objektif. Kedisiplinan merupakan hal utama yang wajib di patuhi pada setiap individu atau karyawan untuk membuktikan kepada perusahaan karyawan tersebut mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Disiplin adalah perilaku yang harus ditanamkan pada setiap pekerja di dalam dan di luar organisasi. Setiap karyawan harus mengikuti atau mematuhi semua peraturan pada perusahan yang telah disepakati sebelum memulai pekerjaan dan memiliki pilihan untuk mengakui setiap hasil jika mereka mengabaikan peraturan ini. Sehingga secara terus-menerus itu akan menjadi suatu kebiasaan yang dapat diterima dan akan berlaku pada setiap karyawan.

Kinerja karyawan kembali diartikan yaitu hasil seorang secara keseluruhan selama priode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. dalam proses menjelakan tugas tersebut tentu mempunyai standar kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah beritahukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang dihasilkan pada setiap karyawan tentu sesuai menggunakan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Kinerja tersebut juga mengacu upaya pencapaian tujuan perusahaan secara resmi (Fatimah, 2021).

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini berfokus pada bagian pengantaran, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SICEPAT EKSPRES BATAM".**

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk menyelesaikan masalah yang akan dibahas pada bab selanjutnya maka perlu adanya pengidenfikasian masalah agar hasil analisa selanjutnya dapat berjalan dan terorganisir dan sesuai dengan tuujuan dari penelitian ini. Berdasarkan uaraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Perbedaaan pencapaian target dari kurir pengantaran barang yang tidak sama bedasarkan cakupan luas wilayah pada Sicepat Ekspres Batam.
2. Disiplin kerja kurir pengantaran barang menurun dinilai bedasarkan absensi kehadiran harian pada Sicepat Ekspres Batam.
3. Perbedaan pencapaian target kurir pengantaran barang dan disiplin kerja kurir pengantaran barang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sicepat Ekspres Batam.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diaas dan supaya mempermudah memahami permasalahan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi dengan dua variabel independen, yaitu beban kerja dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.
2. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkeja pada Sicepat Ekspres Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Didasarkan pada indentifikasi masalah di atas, dengan itu peneliti akan meneliti lebih dalam terhadap masalh tersebut dengan membuat beberapa rumusan masalah diantaranya:

1. Apakah beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Batam?
2. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Batam?
3. Apakah dengan adanya beban kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Sicepat Ekspres Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan diatas maka, tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Untuk mendukung teori yang didapat oleh penulis dan mendukung penelitian sebelumnya tentang variabel yang akan di teliti, penulis berharap hasil penelitian ini bisa menghasilkan beberapa manfaat diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat meningkatkan dan menumbuhkan ilmu pengetahuan, kemampuan berpikir ilmiah, dan metodologi dalam Menyusun sebuah penelitian.
2. Dapat menjadi landasan dan nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam pengembangan manajemen perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada hasil penulisan penelitian ini di harapkan bisa menambah wawasan dan memperluas pengetahuan tetang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran atau referensi bagi penulis yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja ialah volume pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pekerja baik secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban mereka. Setiap pekerjaan adalah beban bagi pelakunya dan bagi setiap tenaga kerja memiliki kapasitasnya masing-masing untuk melaksanakan tanggung jawabnya, sebagai tanggung jawab dapat berupa pekerjaan fisik, mental, dan social (Mahawati, 2021).

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

1. Faktor yang disebabkan karena eksternal

   Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar dan biasanya berupa beban fisik atau mental.

2. Faktor yang disebabkan karena internal

   Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari tubuh yang biasanya efek dari factor eksternal.

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang dikemukakan oleh (Somadayo, 2017), yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus di capai

   Setiap perusahaan ekspedisi pasti ada target yang harus di capai dalam memaksimalkan tujuan perusahaan.

2. Kondisi pekerjaan

   Kondisi pekerjaan artinya segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya pada menjalankan tugas- tugas yang dibebankan kepada setiap karyawan.

3. Kebutuhan waktu

   ketepatan waktu membuktikan jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dialami sepanjang pekerjaan sedang berlangsung

4. Performansi

   Performansi memberikan seberapa luas tingkat keberhasilan dan rasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan.

5. Tingkat usaha

   Seberapa besar tingkat usaha yang di siapkan untuk mengerjakan pekerjaan.

6. Tingkat frustasi

   Saat proses menyelesaikan pekerjaan pada tingkat frustasi ini bisa menimbulkan rasa stres, putus asa, serta hilangnya rasa aman.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan kesadaran diri pada setiap karyawan pada peraturan yang berlaku di perusahaan, semakin baiknya disiplin, semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika tidak adanya kedisiplinan

yang baik, sulit bagi karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaanya.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Besaran pembagian kompensasi. karyawan akan menaati tiap SOP terkait, jika mereka merasa mendapatkan jaminan kompensasi yang sama dengan usaha keras mereka yang ditambahkan perusahaan.
2. Terlepas dari apakah ada administrasi yang baik di perusahaan. Pekerjaan administrasi yang baik sangat penting dibandingkan dengan setiap elemen yang mempengaruhi disiplin dalam organisasi.
3. Adanya kejelasan standar yang bisa dipergunakan sebagai pendukung. Penanaman ketertiban tidak bisa dilangsungkan didalam organisasi, bilatak adanya prinsip khusus yang disusun untuk dipergunakan sebagai pendukung biasa.
4. Keberanian otoritas, karyawan yang menyalah gunakan kedisiplinan, diharuskan adanya ketegasan dari pihak perusahaan untuk memberikan sanksi dengan tingkatan pelanggaran yang dibuatnya.

2.1.2.3 Manfaat Disiplin Kerja

Berikut manfaat-manfaat dari disiplin kerja:

1. Bagi pemilik perusahaan, dengan adanya pengendalian pekerjaan penuh jaminan terselenggaranya permintaan dan lancarnya serangkaian kegiatan usaha, dengan tujuan diperolehnya hasil yang diharapkan.
2. Karyawan bisa mengerjakan pekerjaan dengan rasa aman, hingga bisa meluaskan tekadnya didalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Terdapat ada empat indikator dari disiplin kerja, adalah sebagai berikut:

a. Tepat waktu

   Tepat waktu merupakan kedisiplinan yang ada pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

b. Rapi dalam penampilan

   Berpenampilan rapi, nyaman dan sopanakanlebih terlihat professional dan percaya diri.

c. Tanggung jawab

   Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan bisa di katakan memiliki disiplin kerja yang baik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan output yang dihasilkan dari sebuah fungsi atau indikator-indikator dalam suatu pekerjaan tertentu (Sihaloho & Siregar, 2020). Kinerja karyawan terkait perolehan hasil kerja yang sudah terselesaikan oleh pekerja. Perolehan hasil yang bisa diraih ialah pelaksanaan idealnya pekerja yang bisa meraih tujuannya yang telah diputuskan oleh suatu perusahaan.

2.1.3.2 Evaluasi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bisa dievaluasi dari:

1. Sifat pekerjaan, memperlihatkan kerapian, ketepatan, kaitan hasil pekerjaan tanpa mengabaikan beban kerja.
2. Jumlah pekerjaan, memperlihatkan jumlah kerjaan yang sangat banyak. jenis pekerjaan yang terselesaikan disuatu waktu hingga bisa berjalan relevan dengan tujuan organisasi.
3. Peran, memperlihatkan seberapa besar peranan, dalam menerima kewajiban sebagai karyawan.
4. Kolaborasi, keinginan pekerja untuk mengambil bagian dengan perwakilan yang berbeda ke arah yang lebih tinggi dan merata hingga pekerjaan bisa lebih maksimal.
5. *Drive*, dorongan didalam individu asosiasi guna mengurusi kerjaan dan mencari solusi permasalahan di tempat kerja.

2.1.3.3 Tujuan Pelaksanaan Kinerja Karyawan

Beberapa tujuan pelaksanaan kinerja karyawan, yaitu:

1. Mengerjakan pekerjaan.
2. Pilihan pengaturan.
3. Penataan profesi.
4. Mempersiapkan dan meningkatkan kebutuhannya.
5. Perubahan remunerasi
6. Stok kemampuan representative
7. Posisi terbuka

8. Korespondensi yang kuat antara atasan bawahan
9. Budaya kerja
10. Melaksanakan hukuman

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Ermawati & Barlian, 2018) ada tiga indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu dalam pekerjaan

   Tepat waktu merupakan kedisiplinan yang ada pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan.

b. Kuantitas kerja

   kuliatas kerja di artikan sebagai jumlah kerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan mengerjakan dengan sangat baik.

c. Kualitas kerja

   Kuliatas kerja di artikansebagai hasil karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan mengerjakan dengan sangat baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang di ambil oleh peneliti untuk melengkapi dan menjadi refrerensi peneliti untuk mengarahkan penelitian ini diantaranya, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti & Jurnal	Judul	Hasil penelitian
1.	(Nasution, Medina Wardani Widjasena & Kurniawan, 2021) ISSN: 2356-3346	Hubungan Beban Kerja Fisik, Mental, dan Kebiasaan Sarapan Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Kurir Ekspedisi PT POS INDONESIA KOTA SEMARANG	Hasil penelitian serta pembahasan merangkum bahwa hubungan beban kerja fisik,mental dan kebiasaan sarapan terhadap tingkat kelelahan kerja pada kurir ekspedisi berpengaruh terhadap PT POS Indonesia kota semarang.
2.	(Solehah & Ratnasari, 2019) ISSN: 2085-9996	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam	Hasil penelitian Kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan
3.	(Saleh & Utomo, 2018) ISSN: 1979-7400	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Keja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Bagian Produksi di PT DI PT. INKO JAVA SEMARANG	Dari hasil penelitian ini lingkungan kerja bernilai negatif atau tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, meskipun demikian pihak manajemen tetap perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan disetiap bagiannya.
4.	(Wairooy, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinarja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinarja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinarja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.	(Aini & Simanjuntak, 2020) ISSN 2722-841X	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan TerhadapKinerja Karyawan PT Hi-Precision Engineering Indonesia	Kesimpulannya adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
6.	(Lawasi & Triatmanto, 2017) ISSN 2540-8259	PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positifdan signifikanterhadap kinerjakaryawan. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7.	(Mukti, Heru, & Leonardo, 2018)	PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KEPATUHAN INTRUKSI KERJA DAN EFEKTIFITAS PENGENDALIAN KARYAWAN DI PT.DEMAK PUTRA MANDIRI	hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan instruksi kerja bagi karyawan PT. Demak Putra Mandiri dapat diterima, karena nilai F hitung dari variabel beban kerja, motivasi dan komitmen sebesar 6.555 > nilai F tabel 2.47 dan bertanda positif.

Sumber : (Peneliti, 2021)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1 Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mahawati, 2021:57) beban kerja yang terlalu tinggi bisa menimbulkan stres, tekanan pikiran pada karyawan juga bisa berpengaruh pada kinerja karyawan. bila beban yang di rasakan karyawan sangat berat, hambatan dalam berfikir serta terganggunya kesehatan bisa terjadi kepada karyawan . jika

beban kerja yang dirasakan terhadap karyawan terlalu tinggi akan berakibat fatal terhadap perusahaan dan bisa mengalami kerugian.

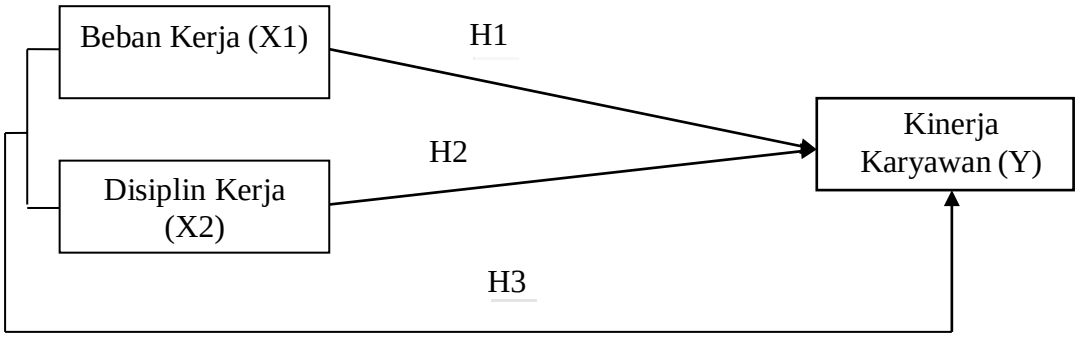
2.3.1.2 Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta mempengaruhi terhadap produktivitas dalam suatu perusahaan. perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan baik apabila pengelolaan karyawan dalam ketertiban tidak di kelola dengan sebaik- baiknya (Mahawati, 2021). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan (Jufrizen, 2018)

2.3.1.3 Variabel Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam setiap pekerjaan baik dalam instansi pemerintah maupun swasta. Sebab karena adanya beban kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bisa menurukan produktifitas kinerja karyawan dan juga disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan yang diberikan oleh pimpinan maka suatu pekerjaan akan dapat berjalan dengan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal serta akan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Jika dihubungkan dengan teori tersebut maka kita dapat mengetahui bahwa dalam mencapai kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh adanya pemahaman antara beban kerja dan pemahaman disiplin kerja.

Berdasar gambaran dasar permasalahan, sistem teoritis didalam penyelidikan ini digambarkan:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara atas suatu konflik penelitian yang secara teoritis mempunyai kebenaran paling tinggi serta perlu adanya upaya verifikasi. jadi, hipotesis bisa dirumuskan dengan baik jika peneliti selesai menyelidiki teori-teori yang terdapat (Wahidmurni, 2020). Hipotesis penelitian ini yakni sebagai berikut :

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sicepat ekspres Batam.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sicepat ekspres Batam.

H3 : Diduga beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sicepat ekspres Batam.

UPB

Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Menurut (Fahmi, Riswati, & Winarto, 2020) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori ataupun hipotesis guna memperkuat atau menolak teori ataupun hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Penelitian yang dilakukan memiliki maksud menguji pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sicepat Ekspres Batam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ialah teknik analisis data yang kegiatannya setelah data dari seluruh responden terkumpul (Anshori & Iswati, 2019). Pengambilan data untuk penelitian ini menggunakan hasil dari kuisioner yang di berikan kepada responden.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan adalah penelitian yang menyediakan penambahan variabel atau indikator baru.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berlokasi di PT. SUMBER ALAM PRIMA MAKMUR (kantor sicepat ekspress) Jl. Raja Isa Pergudangan No. 19 Belian, Kec Batam Kota.

3.3.2 Periode Penelitian

Berikut tabel periode peneliti melakukan penelitian:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun dan Bulan																							
	2021-2022																							
	Agu				Sep				Okt				Nov				Des				Jan			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Studi Pustaka																								
Metodologi Penelitian																								
Penyusunan Kuesioner																								
Penyebaran Kuesioner																								
Pengolahan Data																								
Kesimpulan																								
Penyelesaian Skripsi																								

Sumber: Kegiatan Penelitian (2021-2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Isfahila, Fatimah, & S, 2018) Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk hal-hal atau peristiwa, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu di lihat sebagai sebuah objek penelitian. Populasi pada penelitian ini ialah karyawan bagian pengantaran sicepat ekspres batam.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang di ambil oleh peneliti serta di ambil kesimpulannya (Tanjung & Muliyani, 2021)

Sampel yang akan ditunjuk peneliti sebagai sumber data yang diperlukan pada penelitian ini ialah para karyawan yang berada pada Sicepat Ekspres Batam. Sampel yang diambil yaitu karyawan Sicepat Ekspres Batam berjumlah 115 orang.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* adalah teknik yang digunakan peneliti untuk mengambil sebuah sampel. Dalam pengambilan sampel ini peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan adanya jumlah populasi dari sebuah objek dengan total populasi 115 orang. Teknik *sampling* jenuh merupakan teknik untuk menentukan sampel jika semua bagian populasi dipakai sebagai sampel. Dalam hal ini semua bagian populasi dijadiin sebagai sampel (Sugiyono, 2012:85).

3.5 Sumber Data

Dalam memperoleh sumber data dan menjalankan penelitian, diperlukan menentukan teknik atau metode pengumpulan sumber data yang akan dipakai. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam kajian ini ialah dengan memakai dua sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan suatu teknik pengambilan datang yang real atau akurat yang di gunakan peneliti untuk mempelajarinya lebih lanjut. Sedangkan data sekunder sekelompok data yang di kumpulkan oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian yang bersumber dari perusahaan, jurnal maupun buku.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data peneliti memerlukan data:

a. Hasil dari kuisioner responden

   Kuisioner merupakan beberapa pertanyaan yang di ajukan langsung (kertas kuisioner) maupun tidak langsung (melalui aplikasi google form) oleh penliti kepada responden yang bersangkutan.

b. Hasil dari wawancara

   Wawancara merupakan proses tanya jawab secara langsung yang di ajukan oleh peneliti kepada pihak yang bersangkutan untuk memperoleh informasi terkait objek yang di teliti.

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan aplikasi SPSS 25. Hasil dari jawaban responden akan di pertimbangkan menggunakan metode *Likert*. Skala *Likert* digunakan sebagai alat pengukuran perilaku, respons atau pemikiran atau pendapat pada beberapa orang

mengenai kondisi social (Sugiyono, 2012:93). Tabel nilai/bobot pada kuisioner yang ada di metode *Likert* sebagai berikut:

Tabel 3.2 Tabel Metode *Likert*

Pertanyaan	Nilai/bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2014)

3.7 Definisi Operational Variabel Penelitian

Menurut (Muchlisin Riadi, 2020) variabel penelitian adalah karakter, kualitas atau semua yang berbentuk, atau yang berubah menjadi kekhawatiran dalam suatu penelitian sehingga memiliki variasi antara satu objek dan satu ojek lainnya dalam pengumpulan tertentu dan kemudian diambil kesimpulannya. variabel yang digunakan pada penelitian ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen sering juga disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang sengaja di buat dalam suatu penelitian dan bisa memicu timbulnya variable terikat atau variabel dependen. Berikuti ni yang termasuk variabel independen beserta indikatornya, yaitu:

1. Beban Kerja (X_1)

Terdapat enam indikator beban kerja ialah sebagai berikut:

a. Target yang harus dicapai

b. Kondisi pekerjaan

c. Kebutuhan waktu

d. Performansi

e. Tingkat usaha

f. Tingkat frustasi

2. DisiplinKerja(X_2)

Terdapat ada tiga indikator disiplin kerja sebagai berikut:

a. Tepat waktu

b. Rapi dalam penampilan

c. Tanggung jawab

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel ini juga sering dipanggil sebagai variabel terikat.Variabel terikatialah objek atau indikator yang diukur dalam penelitian.Variabel dependen pada penelitian ini ialah kinerja pada karyawan dan indikatornya menurut (Ermawati & Barlian, 2018) sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam pekerjaan
2. Kuantitas kerja
3. Kualitas kerja

Untuk lebih jelas tentang operasional variabel dapat di lihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.3 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X_1)	Beban kerja ialah sejumlah atau berbagai tugas-tugas yang di berikan pada setiap karyawan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Kebutuhan waktu 4. Performansi 5. Tingkat usaha 6. Tingkat frustasi	*Likert*
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin Kerja ialah kesadaran diri pada setiap karyawan pada peraturan yang berlaku di perusahaan. semakin baiknya disiplin, semakin tinggi pula pelaksanaan pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika tidak adanya kedisiplinan yang baik, sulit bagi karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaanya	1. Tepat waktu 2. Rapi dalam penampilan 3. Tanggung jawab	*Likert*
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah output yang dihasilkan dari sebuah fungsi atau indikator-indikator dalam suatu pekerjaan tertentu.	1. Ketepatanwaktu dalam pekerjaan 2. Kuantitas kerja 3. Kualitas kerja	*Likert*

Sumber: Peneliti, (2021)

3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data ialah metode mengumpulkan data kemudian diolah untuk memperoleh suatu kesimpulan (Ajak Rukajat, 2018:151). Metode yang dipakai peneliti dalam menyusun skripsi ini ialah metode analisis data kuantitatif. Berikut ini analisis data yang dipakai yaitu:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Duli, 2019:40), analisis deskriptif merupakan desain komparatif yang menyoroti seluruh poin yang di ceritakan di atas serta wajib di persiapkan dengan senantiasa meperhatikan tujuan riset serta sumber energi yang ada.

Dalam analisis ini didasarkan guna membagikan informasi dari variabel bebas dan juga variabel terikat, setelah itu untuk menjawab hipotesis dalam permasalahan yang ada di penelitian ini. Ada pun rumus yang di gunakan untuk menghitung rentang skala, yaitu, :

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Husein, 2011)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

RS = Rentang Skala

Terlebih dulu perihal yang awal dicoba merupakan menciptakan rentang skala dengan menetukan skor paling tinggi serta skor terendah. Ilustrasi responden berjumlah 140 orang serta jumlah alternatif jawaban mempunyai total 5 item.

$$\mathrm{RS} = \frac{115\ (5-1)}{5}$$

$$\mathrm{RS} = 92$$

Berdasarkan perhitungan rentang skala diatas, hasil yang didapat ialah:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Pernyataan	Nilai/Bobot
1	115 – 207	Sangat Tidak Setuju
2	208 – 300	Tidak Setuju
3	301 – 393	Ragu-ragu
4	394 – 486	Setuju
5	487 –579	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti, 2021

3.8.2 Uji Kualitas Data

Instrumen riset yang digunakan dalam pemecahan permasalahan ataupun jawaban dari penelitian, serta bersumber pada hasil pengujian informasi meliputi: pengumpulan, analisis serta pemilihan data. Oleh karena itu, riset tersebut bergantung mutu informasi yang di analisis serta instrument apa yang dipakai dalam pengumpulan informasi. Mutu informasi bisa diukur dengan dua konsep, ialah validitas dan reliabilitas (Sanusi, 2012:98).

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Validitas di artikan sebagai dimensi seberapa kokoh sesuatu perlengkapan uji melaksanakan penggunaan ukurannya. Model pengujian memakai pendekatan *Pearson Correlation* buat menguji validitas dalam pertanyaan di kuesioner. Uji validitas digunakan buat mengukur legal atau tidaknya kuesioner (Isfahila et al., 2018).

Rumus yang digunakan untuk melakukan uji validitas instrument adalah uji korelasi *Person Product Moment*. Rumus *Person Product Moment* (Sanusi, 2017, p. 77) yaitu:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Rumus validitas (*Pearson Product moment*)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X= skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah sampel

Kriteria suatuq dataq valid atauq tidak, jika:

1. Ketika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, setiap pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan pada skor jumlah item tersebut, dan item dinyatakan valid.
2. Ketika $r_{hitung} < r_{tabel}$, setiap pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan pada skor jumlah item tersebut, dan item dinyatakan tidak valid.

3.8.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengukur sesuatu kuesioner yang ialah penanda dari variabel. Sesuatu kuesioner dinyatakan reliabel ataupun profesional bila jawaban seorang terhadap statment merupakan tidak berubah-ubah ataupun normal dari waktu ke waktu (Isfahila et al., 2018).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Agar penelitian ini dapat dipercaya, hingga pemakaian uji ini yakni untuk memperoleh model regresi dengan ditaksir yang tidak umumnya. Bila terdapat kiriteria ditemui tidak tercapai hasilnya hingga tidak dapat dinyatakan BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas ini dilaksanakan untuk mengenali apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi secara wajar ataupun tidak. Bila nilai residu yang berdistribusi secara wajar, bisa di katakan berupa sesuatu kurva yang keluar dengan lambang membentuk longceng, *bell- shaped curve*. Normalitas data ini dilihat dengan salah satu metode ialah, dengan melihat kurva norma P- Plot. Tidak hanya melihat kurva normalitas P- Plot, uji normalitas pula bisa dicoba dengan memakai uji *kolmogorov- smirnov*. Dalam uji ini apabila nilai sig < 0,05, hingga informasi tidak terdistribusi wajar. Bila nilai sig > 0,05, hingga informasi terdistribusi wajar (Sulaeman, 2018:131).

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolineritas untuk meneliti apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen.Jika terjadi kolerasi, maka terdapat problem multikolineritas. Multikolineritas dalam penelitian ini diukur berdasarkan tingkat *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* nilai angka *tolerance*. Adapun sebagai prasyarat adalah sebagai berikut: Jika nilai VIF >10 dan nilai *tolerance value* <0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas Jika nilai VIF <10 dan nilai *tolerance value* >0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Sulaeman, 2018:137).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menganalisis apakah dalam model regresi ada ketidaksamaan *variance* dari residual dalam pengamatan ke pengamatan lain. Kita dapat melihatnya dari grafik plot antara nilai prodiksi variabel terikat (ZPRED)

dengan residualnya (SRESID). Dasar analisis yang digunakan merupakan bila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang terdapat membentuk pola tertentu atau teratur maka mengindikasikan telah terjadi Heterokedastisitas. Dan sebaliknya jika titik-titik yang ada menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedastisitas (Sulaeman, 2018:132).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda ialah penjumlahan antara variabel independen sebelumnya cuma satu kemudian menjadi dua atau lebih. Regresi linear berganda juga merupakan suatu perluasan sederhana dari regresi linear. Rumus untuk regresi pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Y^1 = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2012)

Keterangan:

Y^1 : Subjek dalam variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Nilai konstanta

b : Nilai koefisien regresi

x_1 : Variabel independen (Beban Kerja)

x_2 : Variabel independen (Disiplin Kerja)

e : Error.

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (□^{2})

Uji koefisien determinasi (R^2) atau koefisien determinasi manajemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r^2. R

juga hampir serupa juga dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana).R^2 menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai dari persamaan regresi, yaitu memeberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut, r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sementara itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2017:137).

3.9 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

3.9.1 Uji T (Regresi Parsial)

Suatu pengujian yang dipakai untuk memahami apakah adanya korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Masing-masing variabel harus terpisah atau parsial memberikan akibat yang signifikan terhadap variabel terikat yang ditandai thitung lebih tinggi dari t tabel (Sugiyono, 2012:192).

Berikut rumus t hitung:

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

Rumus 3.4 Uji T

Sumber: (Sugiyono, 2012)

Keterangan:

t : t hitung

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

r^2 : Koefisien determinasi

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ataupun nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05 sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, maka dapat dinyatakan signifikan.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikan melebihi dari 0,05 sehingga hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, maka dapat dinyatakan tidak signifikan.

3.9.2 Uji F (Regresi Stimulan)

Uji F ialah secara bersamaan memahami apakah adanya korelasi antara variabel terikat terhadap variabel bebas atau juga guna memperlihatkan bagaimana korelasi antara kedua variabel secara bersamaan (Sugiyono, 2012:192).

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2012)

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dinyatakan signifikan bila:

1. Dikatakan signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, sebaliknya
2. Dikatakan tidak signifikan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

UPB

Universitas Putera Batam