

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT GETRONICS
BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

Viktor M.Simbolon

180910347

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

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT GETRONICS
BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh :

Viktor M.Simbolon

180910347

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Viktor M.Simbolon
NPM : 180910347
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT GETRONICS 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 didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar 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, 01 Agustus 2022



Viktor M.Simbolon
180910347

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT GETRONICS
BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh

Viktor M.Simbolon

180910347

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

Batam,01 Agustus 2022



**Syaifulah, S.E., M.M
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Sumberdaya manusia merupakan salah satu modal yang cukup besar untuk memajukan perusahaan dan mencapai kesuksesan. Karena itu perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumberdaya manusia yang mereka miliki agar setiap pekerja yang sedang bekerja di tempat perusahaan itu memiliki kualitas yang baik untuk melaksanakan setiap tugas yang mereka kerjakan. Pencapaian ini yang nantinya dapat membuat perusahaan menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan manufaktur yang akan berpengaruh bagi perusahaan untuk bersaing dengan para kompetitor. Kepuasan pekerja tentunya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Karena hal ini mampu mempengaruhi disiplin dan motivasi bekerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT.Getronics batam. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan cara menggunakan penyebaran kuesioner kepada 105 pekerja aktif, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja di PT.Getronics batam.

Kata Kunci : Displin; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Human resources are one of the capitals that are large enough to advance the company and achieve success. Therefore, companies need to pay attention to the quality of their human resources so that every worker who is working in the company has good quality to carry out every task they do. This achievement will be able to make the company carry out the vision and mission of a manufacturing company that will affect the company to compete with competitors. Employee satisfaction is certainly a special concern for the company. Because this is able to affect the discipline and motivation of employees to work. The purpose of this study was to determine whether there is an effect of discipline and work motivation on job satisfaction at PT. Getronics Batam. This research is a type of quantitative research. The data collection technique in this study was by distributing questionnaires to 105 active workers, which were then processed using SPSS 25. The results of this study partially and simultaneously showed that discipline and motivation had an effect on job satisfaction at PT. Getronics Batam.

Keywords: *Discipline; Work Motivation; Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul “Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari skripsi ini. Segala bentuk bantuan, doa, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak yang telah turut memberi semangat dan harapan bagi penulis sehingga dapat untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. 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 Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Kedua orang tua dan kakak-kakak yang telah mendukung, mendoakan, dan memberi semangat selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir;
8. Dony Andrianto Silitonga, Saferius Albert Sitinjak, Gabriel Raymundo Sitinjak, Andio Rikbob Sitepu, Evi lorinka Butar-Butar dan semua teman-teman yang telah membantu, memberikan dukungan dan semangat kepada penulis;

Demikian, kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti yang selanjutnya dan juga bagi pihak yang membutuhkan di masa yang akan datang. Semoga Tuhan membalas kebaikan dan melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Batam, 01 Agustus 2022



(Viktor M.Simbolon)



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kepuasan.....	12
2.1.2 Disiplin.....	16
2.1.2.1 Defenisi Disiplin.	16
2.1.2.2 Tujuan dan manfaat disiplin.....	17
2.1.2.3 Faktor Disiplin.	18
2.1.2.4 Indikator Disiplin.	19
2.1.3 Motivasi	20

2.1.3.1 Definisi motivasi.....	20
2.1.3.2 Tujuan dan manfaat motivasi.....	21
2.1.3.3 Faktor Motivasi.....	21
2.1.3.4 Indikator Motivasi.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Sifat Penelitian.....	27
3.3 Lokasi serta periode penelitian.....	27
3.3.1 Lokasi penelitian.....	27
3.3.2 Periode Penelitian.....	28
3.4 Populasi dan sampel.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Teknik penentuan besar sampel.....	29
3.4.3 Teknik sampling.....	29
3.5 Sumber data.....	29
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.8 Metode Analisis Data.....	32
3.8.1 Analisis deskriptif.....	32
3.8.2 Uji kualitas data.....	33
3.8.3 Uji asumsi klasik.....	34
3.8.4 Uji pengaruh.....	36
3.9 Uji Hipotesis.....	37
3.9.1 Uji T.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	39
4.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	40
4.2.1 Klasifikasi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.2.2 Klasifikasi Jawaban Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42

4.2.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	43
4.3.1 Variabel X1 (Disiplin)	43
4.3.2 Variabel X2.....	44
4.3.3 Variabel Y.....	46
4.4. Analisis Data.....	48
4.4.1. Hasil Uji Kualitas Data	48
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	50
4.4.3 Uji Pengaruh	54
4.5 Pengujian Hipotesis	56
4.5.1 Uji T.....	56
4.5.2 Uji F.....	58
4.6. Pembahasan	59
4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	59
4.6.3 Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	60
4.7 Implikasi Penelitian	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4. 2 Grafik Histogram.....	51
Gambar 4. 3 Diagram <i>Normal P- Plot</i>	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data absensi karyawan PT.Getronics Batam	3
Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 periode penelitian	28
Tabel 3. 2 skala likert	30
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	32
Tabel 4. 1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4. 3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4. 5 Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin	43
Tabel 4. 6 Nilai Rata-Rata Variabel Motivasi.....	45
Tabel 4. 7 Nilai Rata-Rata Variabel Kepuasan Kerja	47
Tabel 4. 8 Uji Validitas	49
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov Smirnov</i>	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4. 14 Pengelolaan Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	58

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 uji validitas.....	34
Rumus 3.2 Analisis Linier Berganda	36
Rumus 3.3 Uji T.	37
Rumus 3.4 Uji F	38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Indonesia merupakan negara yang sangat luas, berbagai macam perusahaan ada di negara ini mulai dari perusan kecil hingga terbesar. Perusahaan akan memperhatikan setiap sumber daya yang mereka miliki, serta memaksimalkan setiap sumberdaya yang ada di dalam perusahaan, baik itu sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia merupakan salah satu modal yang cukup besar untuk memajukan perusahaan dan mencapai kesuksesan. Karena itu perusahaan perlu memperhatikan kualitas sumberdaya manusia yang mereka miliki agar setiap pekerja yang bekerja di tempat perusahaan itu memiliki kualitas yang baik untuk melaksanakan setiap tugas yang mereka kerjakan. Pencapaian ini yang nantinya dapat membuat perusahaan menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan manufaktur yang akan berpengaruh bagi perusahaan untuk bersaing dengan para kompetitor.

PT. Getronics batam merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di bidang manufaktur yang memproduksi barang dari bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang setengah jadi menjadi barang jadi dengan menggunakan alat, peralatan, mesin produksi dalam skala produksi yang besar. Dalam menjalankan kegiatan produksi setiap harinya, diperlukan penerapan disiplin kepada karyawan sebagai pertanggungjawaban karyawan terhadap tugas yang diberikan. Namun bukan berarti tidak ditemukan masalah dalam menjalankan

produksinya. Pada kenyataannya masih ditemukan kedisiplinan karyawan yang belum maksimal.

Beberapa karyawan kedapatan menggunakan handphone pada saat proses produksi berlangsung. Saat jam bekerja, karyawan tersebut terlihat mengambil handphone dari tempat penyimpanan handphone dan pergi ke toilet dalam waktu yang cukup lama. Hal ini terjadi berulang kali selama jam produksi berlangsung dalam setiap harinya yang menyebabkan proses produksi terganggu.

Selain itu, ada juga ditemukan para peekerja yang masih terlambat melebihi jam masuk bekerja dimulai. Terkadang para karyawan sengaja sedikit lebih lama berada di ruang loker maupun di dalam toilet supaya terhindar dari *meeting* pagi. Ada juga karyawan yang keluar terlebih pada saat jam istirahat serta kembali ke lokasi pekerjaan melebihi jam istirahat yang telah di tentukan. sehingga menyebabkan kegiatan produksi terlambat berjalan. hal ini juga berdampak buruk pada karyawan lainnya yang taat aturan dan memiliki kinerja yang baik.

Masalah lain yang ditemukan yaitu banyak karyawan yang sakit, izin tidak masuk karna alasan-alasan tertentu, terlambat serta tidak masuk tanpa alasan. Hal sangat sering terjadi setiap hari dalam setiap bulannya. Hal ini akan mempengaruhi tugas karyawan lainnya, dikarenakan ketika satu karyawan tidak hadir maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut akan kosong sehingga atasan harus menggantikannya dengan karyawan lain. Kehadiran yang kurang baik juga akan berdampak buruk pada target harian dalam sebuah divisi yang tidak tercapai.

**Tabel 1. 1Data absensi karyawan PT.Getronics Batam
Periode januari 2021- Desember 2021**

Bulan	Total hari kerja	Jumlah karyawan	Keterangan			
			Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
Januari	31	105	12	7	3	25 jam
Februari	28	105	10	4	6	35 jam
Maret	31	105	8	2	1	20 jam
April	30	105	11	9	8	40 jam
Mei	31	105	10	5	4	35 jam
Juni	30	105	15	5	7	30 jam
Juli	31	105	6	10	5	22 jam
Agustus	31	105	9	4	2	15 jam
September	30	105	10	9	9	30 jam
Oktober	31	105	15	6	5	27 jam
November	30	105	11	3	3	17 jam
Desember	31	105	14	2	10	36 jam

Sumber : PT Getronics Batam

Berdasarkan tabel absensi karyawan, dapat diketahui tingkat absensi terburuk karyawan PT. Getronics Batam dalam tahun 2021 terjadi pada bulan Februari dengan total karyawan sakit sejumlah 10 orang, jumlah karyawan izin sebanyak 4 orang, jumlah karyawan alfa sebanyak 6 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 35 jam.

Kemudian pada bulan April dengan total karyawan sakit sebanyak 11, karyawan izin sebanyak 9 orang, karyawan alfa 8 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 40 jam.

Lalu, pada bulan Mei dengan total karyawan sakit sebanyak 10 orang, karyawan izin sebanyak 5 orang, karyawan alfa sebanyak 4 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 35 jam.

Pada bulan Juni dengan total karyawan sakit sebanyak 15 orang, karyawan izin sebanyak 5 orang, karyawan alfa sebanyak 7 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 30 jam.

Selanjutnya pada bulan September dengan total karyawan sakit sebanyak 10 orang, karyawan izin sebanyak 9 orang, karyawan alfa sebanyak 9 orang dengan total keterlambatan dalam satu bulan sebanyak 30 jam.

Dan yang terakhir terjadi pada bulan Desember dengan total karyawan sakit 14 orang, karyawan izin sebanyak 2 orang, karyawan alfa sebanyak 10 orang dengan total keterlambatan sebanyak 36 jam.

Hal ini sangat berdampak bagi perusahaan dikarenakan akan banyak pekerjaan yang tidak bisa selesai pada waktunya. Saat keadaan produksi mendesak dan karyawan yang menangani tidak masuk kerja pada hari itu, maka atasan akan meminta bantuan dari karyawan lain untuk menyelesaikan produksi tersebut. Saat produksi yang mendesak selesai, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan yang menggantikan tadi, maka pekerjaannya semakin lama untuk selesai. Padahal jika karyawan hadir atau jumlah absensi tidak banyak, maka tidak perlu adanya penggantian karyawan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang mendesak. Hal ini sangat mengganggu berjalannya proses produksi dengan baik.

Tidak kalah pentingnya dengan kedisiplinan, motivasi juga merupakan hal penting dalam berjalannya kegiatan produksi. Perusahaan berperan penting dalam memberikan motivasi kepada pekerja. Ini dapat dilakukan oleh pemimpin yang

memberikan dorongan agar setiap karyawan mampu mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. Namun, berdasarkan observasi terhadap objek penelitian, ditemukan beberapa permasalahan dalam motivasi terhadap karyawan.

Karyawan merasa kurangnya tanggapan yang positif dari para atasan. Kejadian tersebut dapat dilihat pada saat seorang atasan mulai membedakan antara satu pekerja dengan pekerja lainnya. Pekerja yang mungkin lebih ahli dalam bidangnya dan memiliki pencapaian yang bagus justru tidak mendapatkan respon yang baik dari atasannya. Justru pimpinan lebih berpihak kepada pekerja yang tergolong biasa saja entah karena ada alasan tertentu dan sebagainya. Karena kejadian ini lah yang terkadang membuat sebagian pekerja yang sudah sungguh-sungguh bekerja dalam bidangnya merasa kurang bergairah, karena merasa kurang dihargai.

Semua karyawan tentunya sangat ingin aspirasinya didengar oleh pemimpin. Namun pada saat karyawan sudah menyampaikan aspirasinya sikap ketidakpedulian pimpinan membuat para pekerja menjadi kurang semangat ketika hendak ingin menyampaikan pendapatnya. Mungkin saja pendapat karyawan itu merupakan perwakilan pandangan pekerja lainnya, akan tetapi karena tidak mendapatkan tanggapan yang baik, para pekerja akan merasa percuma saja menyampaikan aspirasinya.

Adapun kedisiplinan dan motivasi menjadi bagian penting tercapainya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan terlibat langsung pada penentuan seberapa puasnyanya karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Namun

dari hasil observasi di objek penelitian ditemukan beberapa permasalahan dalam kepuasan kerja karyawan.

Kenaikan posisi karyawan ke tingkat atau jabatan yang lebih tinggi sangat diharapkan oleh semua karyawan. Karyawan melakukan banyak cara untuk bisa mendapat jabatan yang lebih tinggi dengan tingkat loyalitas yang tinggi. Namun, ternyata perusahaan hanya melakukan promosi jabatan berdasarkan pengalaman (senioritas) dimana promosi jabatan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga karyawan yang terbilang baru tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Dampaknya yaitu karyawan menjadi malas untuk meningkatkan kemampuan dalam dirinya.

Selain mendapatkan promosi jabatan, karyawan juga berharap untuk mendapatkan tunjangan tambahan diluar gaji pokok yang diterima karyawan seperti tunjangan kehadiran. Pada umumnya dalam sebuah perusahaan pasti memberikan tunjangan kehadiran atas kerajinan karyawan hadir dalam satu bulan penuh. Namun ternyata berdasarkan observasi, perusahaan tidak memberikan tunjangan tersebut sehingga membuat karyawan malas untuk hadir dengan penuh waktu dan jenuh dalam bekerja.

Oleh karena inilah variabel disiplin dan variabel motivasi dapat menjadi variabel yang cukup menarik untuk diangkat di dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengidentifikasi peranan dari disiplin serta motivasi yang memiliki pengaruh yang cukup penting terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan

Periode 2012-2021

No	Tahun	Jumlah karyawan
		Akhir tahun
1	2012	107
2	2013	114
3	2014	112
4	2015	104
5	2016	109
6	2017	102
7	2018	106
8	2019	110
9	2020	115
10	2021	105

Sumber : PT Getronics Batam

Berdasarkan tabel yang ada, dapat diketahui terjadi kenaikan dan penurunan dalam setiap tahunnya. Kenaikan karyawan terjadi karena adanya perekrutan karyawan. Namun terjadi pula pengurangan karyawan di beberapa tahun.

Pada tahun 2012 total jumlah karyawan sebanyak 107 orang. Kemudian kembali menurun pada tahun 2015 dengan total jumlah karyawan sebanyak 104 orang. Pada tahun 2016 naik sedikit dengan total karyawan sebanyak 109 orang. Lalu menurun sangat drastis pada tahun 2017 dengan total karyawan sebanyak 102 orang. Di tahun 2018 naik dengan total karyawan 106 karyawan. Dan terakhir kembali menurun pada tahun 2021 dengan total karyawan 105 karyawan.

Penurunan jumlah karyawan dikarenakan beberapa karyawan memilih untuk resign dari perusahaan, ada pula yang memilih untuk tidak menyambung kontrak di

perusahaan tersebut serta terdapat pula karyawan yang pergi tanpa adanya alasan yang jelas sehingga mempengaruhi jumlah karyawan setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian ini, peneliti memutuskan untuk melakukan studi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin, dan motivasi kerja terhadap kepuasan pekerja. Maka dari itu peneliti mengangkat studi berfokus pada **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang ada, dapat diidentifikasi sejumlah masalah yang akan diteliti pada penelitian ini, yaitu:

1. Ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi
2. Ditemukannya karyawan yang terlambat masuk ruangan
3. Kebebasan karyawan keluar sebelum jam istirahat serta masuk melebihi jam istirahat
4. Minimnya penghargaan apresiasi yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan di PT. Getronics Batam
5. Masih kurangnya tanggapan positif untuk karyawan dari pimpinan di PT. Getronics Batam
6. Masih ada ditemukan beberapa karyawan yang sudah keluar sebelum masa kontraknya habis

1.3 Batasan Masalah

Karena ada beberapa masalah yang sudah tertulis dan kurangnya waktu yang tersedia, dan kemampuan untuk meneliti. Maka peneliti akan membatasi setiap penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penelitian akan dilakukan di PT. Getronics Batam
2. Sumber data yang diterima bersumber dari HRD PT. Getronics Batam
3. Responden yang akan teliti yaitu karyawan PT. Getronics Batam

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang sudah di uraikan dapat dilihat rumusan masalahnya yaitu :

1. Apa pengaruh antara disiplin terhadap kepuasan karyawan PT. Getronics Batam
2. Apa pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan karyawan PT. Getronic Batam
3. Apa pengaruh antara disiplin dan motivasi terhadap kepuasan karyawan PT. Getronics Batam

1.5 Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini akan bergna untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui adnya pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Getronics Batam

2. Untuk mencaaritahu Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Getronics Batam
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Getronics Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan dampak manfaat dari sebuah ilmu pengetahuan terkhususnya ilmu pengetahuan tentang bidang Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi serta kepuasan kerja

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang nantinya berguna di penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Penulis sebagai sarana media pembelajaran untuk menambah ilmu supaya dapat memahami betapa pentingnya kepuasan karyawan di dalam suatu perusahaan.
2. Untuk Universitas Putera Batam berguna sebagai sumber bacaan referensi untuk pembaca berikutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin, motivasi serta kepuasan kerja karyawan
3. Untuk peneliti berikutnya, penelitian ini bias menjadi landasan kepada pengamat selanjutnya pada saat hendak melakukan penelitian yang berkaitan dengan dampak, disiplin dan motivasi kerja pada kepuasan kerja

4. Bagi objek penelitian diharapkannya bisa membantu menyelesaikan permasalahan yang ada kaitannya dengan disiplin, motivasi, serta kepuasan kerja di PT. Getronics Batam.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan

2.1.1.1 Defenisi kepuasan

Kepuasan termasuk aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, mereka akan merasa puas apabila adanya kesesuaian antara kemampuan, dan harapannya dengan pekerjaan yang akan dilakukan.(Prinitasari & Khotimah, 2021)

Menurut (sanny & Syaifullah, 2021) kepuasan kerja adalah “tingkatan tentang kepuasan pekerja yang berbanding lurus dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat pekerjaan tersebut, *output* kerja yang tercapai, tindakan pengawasan, dan rasa lega terhadap tanggung jawab pekerjaan yang sedang dikerjakannya.”

Sedangkan menurut (dian pratama, agussalim M, 2022) Kepuasan Kerja merupakan perilaku (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang muncul akibat penilaian terhadap kondisi kerja. Penilaian ini dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa simpati dalam menggapai suatu nilai-nilai penting dalam pekerjaan

Atas opini para ahli dapat di konklusikan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kemampuan pekerja yang merasakan kesenangan atas peran kerjanya dalam organisasi

2.1.1.2 Tujuan dan manfaat kepuasan kerja

Berdasarkan (Hakim et al., 2020) menjelaskan tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja yaitu :

1. Kinerja seorang karyawan, pekerja yang sudah mempunyai rasa puas yang tinggi tentunya menghasilkan kinerja yang bagus pula.
2. Perilaku terhadap organisasi, pekerja yang puas akan membicarakan hal positif tentang organisasi tempat ia bekerja dan akan membuat nama organisasi menjadi lebih baik lagi
3. Rasa puas pada karyawan, pekerja yang merasa puas akan menunjukkan sikap ramah dan membuat lingkungan pekerjaan menjadi lebih damai, yang nantinya akan membuat karyawan lainnya lebih betah bekerja dan tidak mudah berpindah kerja.
4. Kehadiran karyawan, pekerja yang cenderung merasa puas dengan tempat dia bekerja akan membuat pekerja itu selalu hadir dalam bekerja.
5. Perputaran karyawan, karyawan yang merasa puas akan betah dalam pekerjaannya sehingga perputaran karyawan menjadi terjaga.
6. Perilaku menyimpang di tempat kerja, rasa tidak puas yang timbul dari dalam hati para pekerja dapat mengarahkan mereka ke dalam perbuatan yang menyimpang. Seeperti perkelahian bahkan pencurian.

2.1.1.3 Faktor – faktor kepuasan.

Berikut yang menjadi faktor kepuasan menurut (muhammad busro, 2018)

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal kesempatan untuk maju, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Keamanan kerja

Faktor keamanan kerja merupakan penunjang kepuasan kerja, baik bagi pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.

3. Gaji

Gaji yang lebih sedikit dapat memberikan efek ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja dapat berupa lokasi pekerjaan, suhu ruangan saat bekerja, keadaan cahaya, bahkan tempat bekerja.

6. Komunikasi

Bentuk komunikasi yang tergolong bagus antara pekerja dengan berbagai pihak atasan haruslah dijaga. Dengan terjaganya komunikasi maka atasan dan bawahan akan lebih saling menghargai di dalam perusahaan

7. Fasilitas.

Fasilitas dapat dikatakan sebagai penunjang karyawan ketika bekerja maupun sedang tidak bekerja, dengan adanya fasilitas yang memadai, pekerja akan merasa puas dan bangga karena telah disediakan fasilitas yang lengkap

2.1.1.4 Indikator kepuasan kerja.

Menurut (muhammad busro, 2018), indikator kepuasan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kesesuaian Pekerjaan

Pekerjaan yang memang sesuai dengan yang diharapkan, bisa digunakan sebagai tanda puasnya pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kesesuaian ini diharapkan para pekerja akan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya. Tanpa disadari secara tidak langsung, ini dapat membuat kepuasan karyawan menjadi lebih baik lagi.

2. Menyenangi Pekerjaan

Tidak mudah bagi para pekerja untuk dapat merasakan senang dalam pekerjaannya. Selalu ada masalah dan stress kerja didalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu ketika karyawan sudah senang dengan pekerjaannya, mereka tidak akan merasa terbebani dengan masalah dan stress kerja yang dihadapi

3. Prestasi kerja

Prestasi kerja dapat menunjukkan bahwa pekerja tersebut memanglah merasa puas didalam pekerjaannya. Karena dengan prestasi yang kerja yang tinggi ini mampu memacu para pekerja lainnya untuk lebih rajin lagi dalam melakukan pekerjaan.

4. Kepuasan akan pekerjaan

Untuk mencapai rasa puas dalam pekerjaan ini tidaklah mudah, karena banyak sekali aspek yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Mulai dari kenyamanan, keamanan bahkan banyak aspek lainnya

5. Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan merupakan keadaan sekitar tempat para pekerja beraktivitas, lingkungan kerja yang terjaga mampu membuat para pekerja merasa lebih leluasa dalam melakukan aktivitasnya

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Defenisi Disiplin.

Menurut (Yuvi & Ananda, 2021) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku”.

Sedangkan menurut (Alice, 2022) disiplin adalah: “suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang telah ada dengan rasa senang”

Kedisiplinan merupakan wujud yang menampilkan tingkah laku pekerja yang berjalan seirama dengan aturan aturan yang sudah disepakati oleh berbagai pihak pengelola maupun pimpinan perusahaan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Hanafia, 2021)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan, budaya yang diterapkan.(Pranitasari & Khotimah, 2021)

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

2.1.2.2 Tujuan dan manfaat disiplin.

Menurut (Paramatra et al., 2021) yang menjadi tujuan serta manfaat disiplin ialah :

1. Supaya seluruh pekerja mampu menjalankan seluruh aturan dan kebijakan yang telah diberlakukan, baik secara lisan maupun tulisan dan tidak lupa untuk menjalankan segala perintah dengan tepat aturan juga
2. Pekerja diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan bisa memberikan sebuah pelayanan yang mumpuni sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan

3. Menjaga seluruh sarana dan prasarana dari segala kerusakan yang diprediksi bisa terjadi, dengan adanya disiplin maka diharapkan seluruh pekerja bisa saling menjaga
4. Membatasi seluruh pekerja dalam melakukan tindakan yang semena- mena terhadap anggota pekerja lainnya
5. Pekerja bisa meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan target yang sudah direncanakan oleh para pimpinan.

2.1.2.3 Faktor Disiplin.

Menurut (Paramatra et al., 2021) faktor yang berpengaruh terhadap disiplin seperti:

1. Jumlah pendapatan, pendapatan yang cukup memadai dapat membuat para pekerja dapat bekerja dengan lebih maksimal.
2. Adanya keteladanan dari seorang pemimpin. Dengan adanya wujud Pemimpin yang disiplin maka secara tidak langsung pekerja mengikuti tindakan disiplin tersebut
3. Adanya kepastian *pinalty* yang nantinya akan dijadikan contoh apabila penerapan disiplin tidak terlaksana.
4. Sikap berani seorang atasan untuk mngambil keputusan. Tindakan tegas dan tidak memlih kasih antara satu pekerja dengan pekerja lainnya, akan membuat semua karyawan berusaha menghindari tindakan yang mencoba melanggar aturan.

5. Hadirnya pengawasan pimpinan. Pengontrolan yang dilakukan oleh atasan berguna untuk mengarahkan karyawan secara sistematis agar menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan maksimal.

2.1.2.4 Indikator Disiplin.

Berikut ini adalah indikator disiplin kerja menurut (Paramatra et al., 2021):

1. Patuh terhadap seluruh peraturan

Yaitu yang merupakan tingginya tingkat rasa sadar para karyawan ketika menjalankan sebuah peraturan yang ada di dalam sebuah perusahaan.
2. Efektifitas dalam melakukan pekerjaan

Merupakan tahapan dalam meminimalisasi ketersediaan suatu persediaan sumber daya yang dimiliki dengan harapan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rentang waktu yang telah ditentukan
3. Tindakan korektif

Yaitu suatu sikap menjalankan hukuman dengan ikhlas tanpa bersungut sungut dan melaksanakan dengan baik atas pelanggaran yang telah dilakukan karyawan.
4. Ketepatan waktu

Merupakan jam masuk maupun keluar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan
5. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran seseorang melakukan suatu kegiatan, dan bersedia menjalani risiko akibat perbuatan

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Definisi motivasi.

Motivasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai. (Prasetyo et al., 2021)

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. (Sari & Kawiana, 2021)

Menurut (Siahaan, 2021) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Ada pula pendapat lain mengatakan (Hakim et al., 2020) Motivasi adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah wujud Keinginan yang timbul dari dalam seorang individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3.2 Tujuan dan manfaat motivasi.

Pandangan dari (Indahingwati & Nugroho, 2020), yang menjadi tujuan serta manfaat dari motivasi yaitu :

1. Untuk menentukan kemana arah langkah motivasi yang akan menggerakkan setiap individu dalam melakukan berbagai hal guna mencapai tujuan.
2. Menentukan pengambilan sebuah keputusan tindakan, dengan adanya sebuah motivasi maka seorang atasan dapat membantu perusahaan dalam mengambil suatu keputusan yang akurat
3. Memilah perbuatan yaitu, motivasi diperacaya dapat menentukan tindakan yang berguna untuk memberikan hasil baik dikemudian hari.

2.1.3.3 Faktor Motivasi.

Beberapa factor yang juga mempengaruhi motivasi menurut pandangan dari (Indahingwati & Nugroho, 2020) yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan yaitu seluruh sarana dan prasarana kerja yang nantinya akan berguna sebagai penunjang kegiatan kerja. Lingkungan pekerjaan dapat berupa lokasi kerja, tempat umum dan peralatan bantu kerja dan bisa juga hubungan antar sesama karyawan
2. Kompensasi yang memadai
Pendapatan atau yang biasa disebut dengan gaji, merupakan penghasilan yang paling penting bagi pekerja yang nantinya akan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun anggota keluarga lainnya.

3. Supervisi yang baik

Supervisi dapat dikatakan sebagai orang yang akan mengatur dan mengontrol pekerjaan, supaya dalam proses produksi bisa berjalan dengan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu, supervisi punya hubungan yang erat dengan para pekerja.

4. Mempunyai jaminan kerja

Semua pekerja yang menghabiskan waktu dan tenaga dengan maksimal, pastinya memiliki alasan tertentu. Beberapa pekerja akan melakukan hal tersebut karena merasa perusahaan tempat ia bekerja pastinya memberikan jaminan yang menarik pada karyawannya. Baik itu jaminan karier, kesehatan, maupun masa tua.

5. Status dan tanggung jawab

Jabatan atau status tertentu merupakan hal yang diinginkan oleh banyak orang. Dengan adanya itu, karyawan dapat memiliki wewenang atau tanggung jawab tertentu. Dan mereka pastinya akan merasa bangga jika memiliki status yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja lainnya

6. Aturan yang fleksibel

Peraturan terkadang dapat menjadi ancaman bagi para pekerja dan sebaliknya. Oleh karena itu aturan yang hendak dibuat haruslah dipikirkan dengan matang. Karena apabila aturan tersebut bersifat merugikan karyawan, maka para pekerja tentunya akan merasa terancam dan malas dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Pemaparan indikator motivasi oleh (Indahingwati & Nugroho, 2020) yaitu:

1. Daya pendorong
Semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.
2. Kemauan
Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar. Kemauan dapat menandakan hadirnya suatu reaksi yang di akibatkan karena adanya tawaran dari pihak lain.
3. Kerelaan
Yaitu wujud dari suatu bentuk kesepakatan atas permintaan orang lain supaya dirinya melakukan permintaan tersebut tanpa merasa adanya rasa terpaksa
4. Membentuk keahlian
Dengan adanya motivasi seseorang, maka secara tidak langsung pekerja akan melakukan pekerjaan lainnya. Dan tanpa disadari dapat menambah keahlian dari motivasi yang sudah ditanamkan
5. Tanggung jawab
Yaitu sebuah rasa yang timbul dari dalam diri seseorang yang mempunyai kuasa atas pekerjaan yang sudah di percayakan dan dilakukan dengan baik

2.2 Penelitian Terdahulu

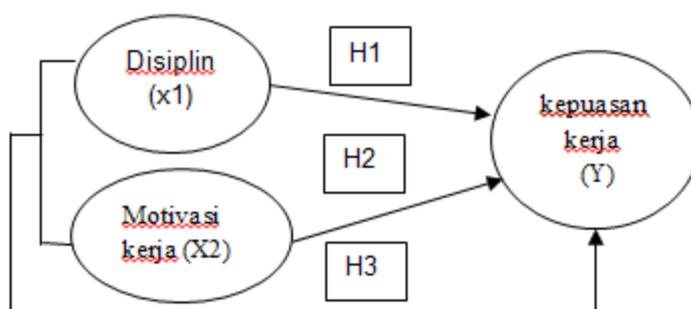
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil
1	Sarnubi Hasyim (2021)	The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on the Performance of Government Employees	Analisis regresi linier berganda	the conclusion from the results of this study is that Work Discipline and Work Motivation have a significant effect on Job Satisfaction
2	Yuvi Triana Ananda Rustam (2021)	Pengaruh disiplin, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Wahana lintas Batam	Analisis regresi linier berganda	Seluruh variable X, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
3	Ninin Nilasari, Cholifah Abdul Fattah (2018)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perum percetakan Negara RI	Analisis regresi linier berganda	Motivasi kerja, disiplin Kerja dan lingkungan kerja positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	M. Y. Hanafi (2021)	Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja , terhadap kepuasan karyawan di Ma'had abu ubaidah bin al jarrah Medan	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh antara budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. yang berarti budaya organisasi, motivasi dan disiplin, mempengaruhi kepuasan kerja
5	Muhammad Fikri Hakim Dr.Muhammad Anhar, SE., M.Sc, AK, Ca Dr. Dian Surya Sampurna,SE., MM (2020)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan PT bank BRI SYARIAH TBK kc Jakarta wahid hasyim)	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

6	Atmi Saptarini (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran	Analisis regresi linier berganda	motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi kepuasan kerja pegawai
7	Y yumhi (2021)	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Terkait jurnal yang membahas penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran penelitian ini di ilustrasikan pada gambar ini



Gambar 2.1 1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Adanya pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam.

H2: Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam

H3: Adanya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Getronics Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel dan populasi melalui penyebaran kuisioner dan di distribusikan kepada responden untuk dijadikan menjadi olahan data primer (Sari & Kawiana, 2021). Pada studi ini yang menjadi fokus penelitiannya adalah tentang manajemen sumber daya manusia yang nantinya berkaitan dengan motivasi dan disiplin. Berdasarkan pada fokus penelitian, maka studi ini menggunakan riset *explanatory research* yaitu sebuah variabel yang memiliki hubungan diteliti kemudian melaksanakan uji hipotesis dengan tujuan agar mendapatkan hasil dari variabel yang ada. Penelitian ini dibuat secara sistematis dengan objek penelitian karyawan pada PT. Getronics Batam.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini dapat dikatakan memiliki sifat replikasi yang mana sejumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini di dasari oleh teori-teori yang sudah diteliti oleh peneliti sebelumnya

3.3 Lokasi serta periode penelitian

3.3.1 Lokasi penelitian

Merupakan lokasi penulis melakukan riset dan mendapatkan data yang digunakan untuk keperluan dalam penelitian. Studi ini dilakukan pada PT.

Getronics Batam yang berada di Komplek Union Industrial Park blok E no 1, kecamatan Batu Ampar, kota Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Tabel 3.1 periode penelitian

Nama Kegiatan	Bulan					
	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Membuat judul						
Bimbingan skripsi						
Perumusan penelitian						
Studi pustaka						
Metodologi penelitian						
Membuat kuisisioner						
Sebar kuisisioner						
Pengumpulan data						
Susunan laporan akhir						

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Merupakan banyaknya jumlah seluruh subjek maupun objek yang akan diteliti dan selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan di dalam sebuah studi penelitian (Yuvi & Ananda, 2021).Yaitu populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Getronics Batam berjumlah sebanyak 105 pekerja

3.4.2 Teknik penentuan besar sampel

studi ini adalah penelitian kuantitatif yang akan memakai teknik sampling tidak acak atau yang dikenal dengan *non probability sampling* dengan jumlah sampel yaitu 105 pekerja

3.4.3 Teknik sampling

Jika dilihat dari teknik penelitiannya, sehingga dipilihnya teknik penelitian dengan sampling jenuh yang berarti jumlah seluruh populasi akan dijadikan sampel pada penelitian ini.

3.5 Sumber data

Cara mendapatkan sumber adalah dengan cara:

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya di lokasi penelitian. Dalam penelitian ini data primer di dapatkan lewat kuisioner yang diperoleh oleh responden yaitu adalah pekerja PT. Getronics Batam.

2. Data sekunder

Merupakan sumber data yang ketersediaan datanya pada dasarnya memang sudah ada dan diolah oleh peneliti lain. Segala bentuk laporan dari berbagai sumber yang sudah ada akan dimanfaatkan sebagai data sekunder pada penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang saat ini digunakan untuk penelitian ini dengan digunakannya metode 3P yaitu, *Person* (orang), *Paper* (kertas atau jurnal), dan *Place* (tempat penelitian).

1. *Person*

Salah satu metode yang nantinya digunakan oleh penulis untuk mendapatkan data dengan cara menyebarkan beberapa pertanyaan kepada responden supaya nantinya di isi dan akan dijadikan sebagai sumber data primer. Hasil dari proses pengisian kuisisioner yaitu, pemberian nilai skor menurut skala yang disebut Likert, contohnya ada di tabel ini.

Tabel 3.2 skala likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5
Sumber: (Indahingwati & Nugroho, 2020)	

2. *Paper*

Suatu cara yang nantinya akan dimanfaatkan penulis agar bisa mencari segala bentuk informasi lewat rekomendasi buku dan akan dibantu dari sumber lain atau artikel dan dan masih banyak lagi..

3. *Place*

Suatu cara yang bisa dipakai oleh penulis untuk mendapatkan data dengan cara datang ke lokasi penelitian atau bisa dengan melakukan sebuah wawancara.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel ialah merupakan suatu objek yang mempunyai nilai serta mampu di ukur dan dihitung supaya dapat dipahami, membuat riset, dan untuk menyimpulkan sebuah penelitian. Variabel bisa dimanfaatkan dalam pengujian untuk memperoleh ide pokok pikiran yang sebelumnya sudah ada. (Yuvi & Ananda, 2021).

Dapat dikenali 2 jenis variabel yang akan dipakai pada penelitian ini, apabila dilihat lewat hubungan antar sesama variabel, dapat diklasifikasikan sebagai jenis variabel dependen dan independen. Variabel *independen* merupakan variabel yang bisa memberikan pengaruh terhadap variabel *dependen*. sedangkan variabel *dependen* yaitu variabel yang dirubah atau disebabkan oleh adanya pengaruh dari variabel *independen*. Untuk penelitian ini, yang menjadi variabel bebas nya ialah disiplin dan motivasi kerja, dan untuk yang menjadi variabel terikat nya ialah kepuasan kerja

indikator merupakan nilai dari variabel yang selanjutnya akan diteliti agar dapat melakukan evaluasi terhadap suatu rangkaian keadaan, dengan mengukur perubahan pada nilai atau mungkin hal lainnya yang sudah ada di dalam sebuah riset penelitian. Untuk lebih jelas, beberapa indikator dari setiap variabel pada studi ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan kerja (Y)	Merupakan ukuran kemampuan pekerja yang merasakan kesenangan atas perannya dalam kerjanya dalam organisasi	Kesesuaian pekerjaan Menyenangi pekerjaan Prestasi kerja Kepuasan akan pekerjaan Lingkungan kerja	Likert
Disiplin (X1)	Wujud dari pola kebiasaan pekerja dalam mengikuti aturan yang telah dirancang oleh berbagai pihak yang dianggap kompeten dalam pembuatan peraturan perusahaan	Kepatuhan pada peraturan Efektif saat bekerja Aksi korektif Tepat waktu Tanggung jawab	Likert
Motivasi (X2)	Bentuk kemauan yang timbul dari dalam diri seorang individu untuk bertindak dan melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu.	Daya pendorong Kemauan Kerelaan Membentuk keahlian Tanggung jawab	Likert

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

untuk analisis ini, dapat dilakukannya dengan mengklasifikasikan sebuah data yang merupakan anggapan dari berbagai macam pendapat responden serta berbagai macam variabel, dan membuat tabulasi data untuk semua variabel yang sudah dinilai oleh responden, serta menyediakan data dari masing masing variabel

yang akan teliti. Jika datanya selesai di analisa dan sudah tersusun secara sistematis, maka akan di buat kesimpulan yang akan dijadikan sebuah keterangan yang bermanfaat untuk orang lain. Pada bagian ini juga selanjutnya akan menjelaskan teknik analisis apa yang akan digunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Tujuan penggunaan analisis deskriptif ini ialah supaya dapat dengan jelas menyampaikan hasil temuan data yang ditemukan dan telah diolah oleh penulis. Peneliti dapat menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk mengelola data dari hasil kuisioner yang telah disebar luaskan.

3.8.2 Uji kualitas data

Uji yang sangat diperlukan di sebuah riset adalah uji kualitas data agar dapat diukur tingkat seberapa validnya data tersebut untuk digunakan. Sebelum berlanjut ke tahap uji yang lain, data perlu diuji validitas dan keandalan data terlebih dahulu

3.8.2.1 Uji validitas

Pada uji ini dapat dilihat dengan cara memeriksa nilai dari r hitung dan r tabel supaya menjadi *degree of freedom* (df) = $n - 2$ yaitu total sampel. Selanjutnya bisa dilakukan perbandingan angka *Correlated item – Total Corelation* kepada hasil kalkulasi dari r tabel. Kata valid mempunyai arti bawa instrument tersebut dapat dipergunakan untuk pengukuran pada penelitian kali ini

Besarnya korelasi pada nilai dari koefisien korelasi *pearson productt moment* bisa diketahui lewat rumus Pearson Product Moment:

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

Rumus 3.1 uji validitas

Dimana:

r_{xy} = Koefisiensi Korelasi Product Moment.

$\sum X$ = Penjumlahan Variabel X.

$\sum Y$ = Penjumlahan Variabel Y.

n = Jumlah Data.

$\sum XY$ = Penjumlahan pada perkalian Variabel X serta Y.

Untuk kriteria hasil dari valid ialah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sedangkan apabila jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya data tersebut tidak valid (Hanafia, 2021)

3.8.2.2 Uji reabilitas

Bisa digunakan buat memperhitungkan sesuatu alat ukur yang apabila dipakai 2 kali, guna mengukur indikasi yang sama serta hasil pengukuran yang nantinya diperoleh akan relative tidak berubah- ubah, sehingga alat pengukur ini dapat dinyatakan reliable. oleh karena itulah, realibitas berguna untuk menampilkan suatu nilai konsistensi dari alat pengukur di dalam pengukur nilai indikasi yang serupa.

3.8.3 Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dapat berguna untuk memastikan kesamaan regresi yang digunakan tepat serta valid. apabila ingin dilakukannya uji analisa regresi

berganda serta uji terhadap hipotesis, haruslah dengan menggunakan sejumlah uji asumsi klasik yang dapat berfungsi untuk mencairitahu bahwa model regresi yang telah dipakai dapat bebas dari penyimpangan maupun kesalahan asumsi dan terpenuhinya persyaratan guna memperoleh linier yang bagus..

3.8.3.1 Uji normalitas

suatu uji yang bisa dipakai guna melihat nilai sebaran pada data sampel yang masing-masing variabel sudah normal atau belum normal pendistribusiannya. Untuk pemeriksaannya dapat dilihat dari terbentuknya grafik *p-plot*

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Untuk uji kali ini dapat dipergunakan untuk mencairitahu apakah di dalam suatu bentuk model regresi ditemukannya korelasi yang cukup tinggi ataupun bisa dikatakan sempurna diantara variabel independen. hasil pada uji ini mampu diketahui apabila melihat suatu nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (Yumhi, 2021). Syarat yang bisa diaplikasikan pada pengecekan metode VIF yaitu apabila $VIF < 10$, oleh karena itu apabila kondisi nilai *tolerance* $> 0,1$, maka tidak ditemukan adanya multikolinearitas pada data.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas

Uji heterokedastisitas ialah suatu indikator pengujian bentuk regresi agar peneliti mampu melihat tidak samanya variance dari residual suatu riset penelitian ke penelitian yang lainnya. apabila jumlah variance dari residual dari penelitian

lain tetap, maka dapat disimpulkan sebagai Homokedastisitas dan jika berbeda disimpulkan sebagai Heterokedastisitas (Yumhi, 2021)

3.8.4 Uji pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk uji yang digunakan kali ini dapat berfungsi untuk dapat melihat ada ataupun tidaknya pengaruh dua ataupun lebih variabel X terhadap variabel Y.

Rumusnya dapat di jabarkan sebagai berikut :

$$\boxed{Y = a + B_1X_1 + B_2X_2} \quad \text{Rumus 3.2 Analisis Linier Berganda}$$

Keterangan :

a = konstanta

X1 = Disiplin

X2 = Motivasi

B = Koefisien nilai regresi

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Hakim et al., 2020) bahwasanya penggunaan koefisien determinasi ini bisa digunakan untuk penginterelasian supaya dapat mengidentifikasi nilai rasio yang berdampak variabel bebas pada model regresi ini secara serempak mengakibatkan efek pada variabel terikat. Untuk pengujian koefisien determinasi ini digunakan dengan mengidentifikasi pengaruh variabel independent untuk penjabaran pada variabel dependen tersebut. Nilai R² berjarak

diangka 0-1 serta perhitunganya lewat hasil perkalian nilai R^2 dengan 100% ($R^2 \times 100\%$).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Uji T dapat dipergunakan untuk melihat suatu fenomena ada apa tidaknya keterkaitan pengaruh variabel independen maupun dependen secara parsial (Yumhi, 2021)

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.3 Uji t}$$

keterangan:

t = Jumlah t yang dihitung.

r = Nilai Koefisien Korelasi.

r^2 = Koefisien determinasi.

n = Banyaknya jumlah data.

Syarat untuk ketetapan uji ini adalah:

1. Apabila kondisi $t_{hitung} > t_{tabel}$ disimpulkan H_0 ditolak serta H_a diterima
2. Apabila pada saat $t_{hitung} < t_{tabel}$ disimpulkan H_0 diterima serta H_a ditolak

3.9.2 Uji F

Dapat di dilakukan nya uji F ini agar bisa mengidentifikasi antara variabel bebas maupun terikat mampu berpengaruh secara simultan (Siahaan, 2021).

$$F = R^2 / (1 - R^2 / (n - k - 1))$$

Rumus 3.4 Uji F

Yaitu :

R^2 = Nilai hitung R yang sudah dipangkatkan dua

F = Rasio

k = Jumlah variabel independen

n = Banyak nya Sampel

ketentuan pada uji F, adalah sebagai berikut:

- Pada saat uji *Fhitung* dilakukan perbandingan dengan *Ftabel* memakai tingkat rasio dengan nilai 0.05 akan berakibat:
- Apabila kondisi pada *Fhitung* > *Ftabel* atau bisa dilihat nilai sig < α maka H_0 disimpulkan tidak disetujui
- Apabila kondisi pada *Fhitung* < *Ftabel* atau nilai dari sig > α maka H_a disimpulkan disetujui

