

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN IK-PROD  
PADA PT EPSON BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Ade Wilda Damanik**

**160610037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN IK-PROD  
PADA PT EPSON BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Ade Wilda Damanik  
160610037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Ade Wilda Damanik  
NPM : 160610037  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat denga judul:

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN IK-PROD PADA PT EPSON BATAM**

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak erdapat 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 skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perndang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 01 Februari 2020



**Ade Wilda Damanik**  
160610037

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
IK-PROD PADA PT EPSON BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Ade Wilda Damanik  
160610037**

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

**Batam, 01 Februari 2020**



**Asron Saputra, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Setiap perusahaan yang berdiri pada dasarnya mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan selalu mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila perusahaan mengabaikan peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu semua individu yang ada diperusahaan yang memiliki tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam menjalankan aktivitas organisasi pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ik-prod pada PT Epson Batam. Populasi penelitian ini seluruh karyawan departemen ik-prod sebanyak 317 karyawan diperoleh sampel 177 responden. Teknik penentuan sampel teknik *sampling nonprobability* dengan *sampling purposive* melalui perhitungan *Slovin*. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji F serta bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 26,7% dengan nilai t-hitung  $2,772 > 1,973$  (t-tabel) dan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$  sedangkan disiplin kerja 41,8% dengan nilai t-hitung  $7,517 > 1,973$  (t-tabel) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 36,8% dengan nilai F-hitung  $50,653 > 3,05$  (F-tabel) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

***Kata kunci:*** *Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

## ABSTRACT

*Every company that will increase expectations in the future will always increase. The company's goal; will not be to approve companies that transfer their human resources. Human resources are individuals who give thought, energy, creativity, talent and efforts in carrying out all organizational activities in the company. This study aims to discuss which ones require commitment and work discipline on employee performance at PT Epson Batam. The population of all company employees is 317 employees obtained with a sample of 177 respondents. Sampling technique nonprobability sampling with purposive sampling through Slovin calculation. The analytical method uses multiple linear regression analysis, determination test, t-test and F-test as well SPSS version assistance. The results show a partial relationship of organizational commitment and work discipline that produces a positive and significant relationship to company performance 26,7% with t-count value  $2,772 > 1,973$  (t-table) and value significant value  $0,006 < 0,05$  while work discipline 41,8% with t-test value  $7,517 > 1,973$  (t-table) and significant value  $0,000 < 0,05$ . Simultaneously organizational commitment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance 36,8% with an F-count value of 50,653  $> 3,05$  (F-table) and significant value of  $0,000 < 0,05$ .*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha penyayang, saya panjatkan puji syukur atas kehadiran-Nya yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan IK-Prod Pada PT Epson Batam” yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa saya terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan saya menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, saya menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Mauli Siagian, S. Kom., M.SI. selaku Ketua Program Studi.
3. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberika ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada peneliti.
5. Kedua orangtua, ibunda tercinta Nurasbati Lubis dan ayahanda tersayang Alpian Damanik dan yang telah memberi dukungan, nasehat dan doa yang tiada henti-hentinya kepada peneliti serta bapak dan ibu peneliti.
6. Saudara kandung, kakak laki-laki Bobby Armanda Damanik dan adik-adik Irna, Vino, Tia dan Reihan serta sanak keluarga yang selalu memberi dukungan, semangat dan doa yang selalu dipanjatkan.
7. Bapak M. Aryanto selaku Manager ik-prod PT Epson Batam, Bapak Arius Kristanto selaku supervisor ik-prod PT Epson Batam dan HRD PT Epson Batam yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian serta pihak-pihak terkait yang membantu dalam pengambilan data sebagai pendukung penelitian di PT Epson Batam.
8. Seluruh responden karyawan ik-prod yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan Manajemen Perbankan angkatan 2016 yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat dan orang-orang baik dirantau Ummi Muhammad, Kak Devi, Kak Riche, Kiki Setiawati, Chika Saputri, Febry Gea, Parlindungan, Bapak Monang, Kak Delima, Kak Rindu, Devi Fania Hutauruk, Riris

Magdalena Siboro yang selalu memberi bantuan, dukungan dan semangat tiada henti.

11. Rekan-rekan kerja PT Epson Batam sekaligus sahabat tersayang Dhea, Wirda, Selin, Riri, Suzi, Wiwit, Uci, Nisa, kak Pit, Lastri, Kia dan Winda yang selalu memberi semangat dan doa serta mas Hariya, Iwid dan Novia Indiriani selaku leader peneliti yang selalu memberikan izin kerja untuk menjalankan penelitian ini serta Nur dan Dona yang bersedia menggantikan posisi pekerjaan peneliti.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih banyak, semoga Allah membalas segala kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya. Aamiin ya Rabb. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya.

Batam, 01 Februari 2020



Ade Wilda Damanik



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL JUDUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>SURAT PENGESAHAN</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	x
<b>BAB 1</b>	
<b>PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah .....	10
1.4 Perumusan Masalah .....	10
1.5 Tujuan Penelitian .....	11
1.6 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II</b>	
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori .....	13
2.1.1 Komitmen Organisasi .....	13
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi .....	13
2.1.1.2 Komponen Komitmen Organisasi.....	14
2.1.1.3 Dimensi - Dimensi Komitmen Organisasi .....	15
2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	15
2.1.1.5 Indikator - Indikator Komitmen Organisasi.....	16
2.2.1 Disiplin Kerja.....	17
2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.2.1.2 Jenis Disiplin Kerja.....	18
2.2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja .....	19
2.2.1.4 Tujuan Disiplin Kerja .....	20
2.2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	21
2.2.1.6 Indikator - Indikator Disiplin Kerja .....	24
2.1.3 Kinerja.....	25
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	25
2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan .....	26
2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan.....	28
2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	28

2.1.3.5	Indikator - Indikator Kinerja .....	29
2.2	Penelitian Terdahulu .....	30
2.3	Kerangka Pemikiran.....	32
2.4	Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>		
<b>METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Desain Penelitian .....	34
3.2	Operasional Variabel.....	34
3.2.1	Variabel Independen .....	34
3.2.2	Variabel Dependen.....	36
3.3	Populasi dan Sampel .....	37
3.3.1	Populasi.....	37
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	39
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.4.2	Alat Pengumpulan Data .....	39
3.5	Metode Analisis Data.....	40
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	40
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	42
3.5.2.1	Uji Validitas Data .....	42
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	44
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	45
3.5.3.2	Uji Heterokedastisitas .....	46
3.5.3.3	Uji Multikolinearitas .....	47
3.5.4	Uji Pengaruh .....	47
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	47
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48
3.5.5	Uji Hipotesis .....	48
3.5.5.1	Uji T (Uji Parsial) .....	49
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan) .....	49
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	51
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	51
3.6.2	Jadwal Penelitian .....	51
<b>BAB III</b>		
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Profil Responden.....	52
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	53
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	54
4.2	Hasil Penelitian .....	55

4.2.1	Analisis Deskriptif .....	55
4.2.1.1	Variabel Komitmen Organisasi (X1) .....	56
4.2.1.2	Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	58
4.2.1.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	60
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data .....	61
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas .....	61
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	65
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	66
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas .....	66
4.2.3.2	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	69
4.2.3.3	Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh .....	71
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
4.2.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis .....	73
4.2.5.1	Hasil Uji T (Uji Parsial) .....	73
4.2.5.2	Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	75
4.3	Pembahasan .....	76
4.3.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4.3.3	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Simpulan .....	79
5.2	Saran .....	79

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

- Lampiran 1 (Pendukung Penelitian)
- Lampiran 2 (Daftar Riwayat Hidup)
- Lampiran 3 (Surat Keterangan Penelitian)

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Kerangka Pemikiran .....	32
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas (Histogram) .....	67
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas (P-Plot) .....	68

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Divisi dan Departemen PT Epon Batam.....	4
<b>Tabel 1.2</b>	Tingkat Absensi Karyawan .....	6
<b>Tabel 1.3</b>	Hasil Produksi Periode Januari-Juni 2019.....	8
<b>Tabel 3.1</b>	Operasional Variabel Penelitian .....	36
<b>Tabel 3.2</b>	Skala Likert .....	40
<b>Tabel 3.3</b>	Tingkat Validitas Koefisien Korelasi .....	43
<b>Tabel 3.4</b>	Tingkat Reliabel Koefisien Korelasi .....	45
<b>Tabel 3.5</b>	Jadwal Penelitian .....	51
<b>Tabel 4.1</b>	Frekuensi Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	52
<b>Tabel 4.2</b>	Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
<b>Tabel 4.3</b>	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia .....	54
<b>Tabel 4.4</b>	Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
<b>Tabel 4.5</b>	Kriteria Analisis Deskripsi .....	56
<b>Tabel 4.6</b>	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	56
<b>Tabel 4.7</b>	Distribusi jawaban responden untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	58
<b>Tabel 4.8</b>	Distibusi Jawaban Responden untuk Varibel Kinerja Karyawan (Y) ...	60
<b>Tabel 4.9</b>	Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi (X1) ....	63
<b>Tabel 4.10</b>	Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X2) .....	63
<b>Tabel 4.11</b>	Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
<b>Tabel 4.12</b>	Reliability .....	65
<b>Tabel 4.13</b>	Reliability .....	65
<b>Tabel 4.14</b>	Reliability .....	66
<b>Tabel 4.15</b>	Hasil Uji Normalitas Uji One-Sample.....	69
<b>Tabel 4.16</b>	Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Park Gleyser (Coefficients <sup>a</sup> ).....	69
<b>Tabel 4.17</b>	Hasil Uji Multikolinieritas (Coefficients <sup>a</sup> ) .....	70
<b>Tabel 4.18</b>	Hasil Analisis Linier Berganda (Coefficients <sup>a</sup> ).....	71
<b>Tabel 4.19</b>	Hasil Analisis Koefisien Determinasi R <sup>2</sup> Model Summary <sup>b</sup> .....	73
<b>Tabel 4.20</b>	Hasil Uji t (Coefficients <sup>a</sup> ) .....	74
<b>Tabel 4.21</b>	Uji F (ANOVA <sup>a</sup> ) .....	75

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Slovin.....	38
<b>Rumus 3.2</b> Rentang Skala .....	41
<b>Rumus 3.3</b> Validitas.....	43
<b>Rumus 3.4</b> Cronbach's Alpha .....	44
<b>Rumus 3.5</b> Regresi Linier Berganda .....	47
<b>Rumus 3.6</b> Koefisien Determinasi .....	48
<b>Rumus 3.7</b> Uji t .....	49
<b>Rumus 3.8</b> Uji F .....	50

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang berdiri pada dasarnya memiliki harapan bahwa dikemudian hari akan selalu mengalami kemajuan yang pesat didalam lingkup usaha bisnis perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila perusahaan mengabaikan peran sumber daya manusianya. Peran yang dimaksud adalah individu-individu yang memberi pikiran, tenaga, kreativitas, bakat dan usahanya dalam menjalankan segala kegiatan organisasi pada perusahaan. Sebab itu, kegiatan perusahaan akan berjalan lancar dengan adanya unsur manusia yang ada didalamnya, manusia memiliki peran paling penting dalam menentukan keberhasilan dan kesuksesan serta kegagalan perusahaan baik kondisi pada saat ini maupun kondisi pada saat yang akan datang untuk bertindak berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Berbicara soal tujuan dan berbagai sasaran perusahaan, maka perusahaan harus memiliki seseorang yang mempunyai kinerja yang baik. Dikatakan kinerja yang baik, manakala seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai standart dalam penilaian pada kinerja suatu perusahaan.

Kinerja dalam perusahaan merupakan sesuatu hal yang paling penting untuk melihat keberhasilan dan kegagalan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila hasil kerja yang diperoleh karyawan mencapai standart kerja maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan sudah baik. Sebaliknya, apabila hasil kerja seorang

karyawan dibawah standart kerja maka dapat dikatakan kinerja yang buruk dan harus segera diatasi.

(Rismawati & Mattalata, 2018:2) Kinerja merupakan kondisi dari hasil pekerjaan yang diperoleh individu yang perlu diamati dan diketahui kemudian dikonfirmasi kepada pihak yang terdapat didalam perusahaan untuk mengetahui hasil kerja dari seorang karyawan atau kelompok suatu organisasi yang merupakan jawaban keterkaitan dengan visi dan misi perusahaan serta mengetahui apakah berdampak baik atau buruknya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Agar pencapaian tersebut berhasil maka banyak yang harus diperhatikan pada kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri. Salah satunya faktor yang berpengaruh pada kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat dilihat dari cara berbertindak dan seberapa jauh karyawan komit pada organisasi tempat dimana mereka melakukan pekerjaannya. Memiliki karyawan berkomitmen tinggi akan memberikan dampak yang baik pada organisasi. Karyawan yang menganggap pekerjaannya itu lebih penting dari apapun maka mereka akan selalu bertahan pada organisasi dan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh serta memiliki hasrat kemauan yang tinggi dalam melibatkan dirinya pada organisasi. Hal ini tentu saja akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi pada perusahaan.

Komitmen organisasi juga dapat dijadikan sebagai landasan daya saing, karena adanya karyawan yang memiliki komit yang tinggi maka akan timbulnya keunggulan-keunggulan pada perusahaan. Komitmen organisasi juga mencerminkan



sikap kepatuhan seseorang didalam suatu organisasi untuk memenuhi perjanjian yang telah dikesepakatan bersama serta keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya disuatu organisasi. Sikap kepatuhan dibentuk dengan adanya kemauan didalam diri karyawan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Salah satu sikap disiplin kerja adalah pertanggungjawaban karyawan atas ketersediaannya dalam bertindak untuk mematuhi ketentuan dan aturan yang sudah ditetapkan perusahaan yang dapat mengendalikan diri dalam mengoreksi dan membenahi pengetahuan sikap dari perilaku karyawan sehingga menghasilkan karyawan yang disiplin (Pramularso, 2017: 171). Disiplin sangat diperlukan dalam menjalankan pekerjaan agar karyawan lebih bertanggungjawab serta tidak melakukan tindakan yang pada akhirnya akan merugikan organisasi.

PT Epson Batam terletak di Pulau Batam Indonesia. Menurut Undang-Undang Negara Republik Indonesia perseroan yang didirikan pada 24 Juni 1991 yang beralamatkan di Jl. Rambutan Lot 504-530A Batamindo Industrial Park Muka Kuning Batam Kepulauan Riau. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan manufaktur pembuatan *cartridge inkjet* Epson terbesar dan juga melakukan pemasangan semikonduktor (IC). Perusahaan ini juga sangat sukses dibidang produksi pemasaran elektronik. Presiden Direktur perusahaan ini diwakili oleh Tuan Masahi. Perusahaan ini memproduksi dua jenis produk yaitu tinta dan alat scanner. Perusahaan ini menghasilkan banyak jenis tinta untuk memenuhi segala kebutuhan pelanggan,

terutama pelanggan luar negeri. Perusahaan ini terdiri dari beberapa divisi dan departemen sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Divisi dan Departemen PT Epson Batam

No.	Divisi	Departemen
1.	General Office	Human Resource
		General Affair
		Finance
2.	Information System	System Support
3.	IK	IK-QA
		IK-Mol
		IK-Mac
		IK-Prod
4.	Scanner	Scn-Part
		Scn-Prod
5.	Device	Dev-Prod

**Sumber:** PT Epson Batam, 2019

Berdasarkan dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa divisi IK merupakan divisi yang memiliki jumlah departemen yang paling banyak yaitu IK-QA, IK-Mol, IK-Mac dan IK-Prod. IK-Prod merupakan departemen bagian produksi yang sumber produksinya yang menghasilkan *catridge* pada PT Epson Batam.

Karyawan yang mengundurkan diri serta bekerja tidak sesuai proses merupakan masalah yang harus diperhatikan agar dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut merupakan masalah pada komitmen organisasi, komitmen organisasi menunjukkan bentuk hubungan yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya untuk mencapai tujuan didalam suatu organisasi mengenai apakah karyawan akan tetap berada dan bertahan pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada PT Epson Batam terlihat secara nyata bahwa masih rendahnya kesadaran karyawan dalam melibatkan dirinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Situasi ini terlihat bahwa

adanya karyawan yang mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis. Pengunduran diri karyawan akan menyebabkan penurunan pada target organisasi karena dengan adanya karyawan yang mengundurkan diri maka organisasi harus kekurangan karyawan dalam menjalankan pekerjaan ditambah lagi dengan tidak adanya karyawan yang ahli dalam bidangnya, pada akhirnya akan mengalami penurunan target terhadap kinerja karyawan. Komitmen sekarang ini bukan sekedar ketersediaan karyawan untuk menetap diperusahaan dalam jangka waktu yang lama. Tapi lebih, ketersediaan untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan serta tanggungjawab pada pekerjaan sesuai ketentuan kerja antara karyawan dengan pekerjaannya sebelum berakhirnya perjanjian kontrak antara karyawan dengan perusahaan. Pengunduran diri yang dilakukan mempunyai banyaknya alasan pengunduran diri yang berbeda-beda seperti alasan ingin menjadi ibu rumah tangga, ingin lanjut kependidikan, ingin pulang ke kota kelahiran untuk selamanya dan berbagai alasan lainnya dan begitu juga dengan karyawan yang tidak mengikuti lembur kerja dengan alasan kelelahan, ada kepentingan dan alasan lain sebagainya. Dari berbagai alasan, maka dapat dilihat bahwa karyawan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri tanpa memikirkan target pencapaian organisasi dan perjanjian kontrak kerja yang telah disepakati.

Masalah pada komitmen organisasi sangatlah berdampak buruk jika tidak segera diatasi, belum lagi masih banyaknya karyawan bekerja tidak sesuai proses pekerjaannya yang telah ditentukan perusahaan dan lebih memilih mengerjakan proses pekerjaan karyawan yang lain sehingga terlihat bahwa karyawan tidak komit

pada pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka organisasi akan mengalami penurunan target terhadap hasil output karyawan disebabkan banyaknya barang yang rusak akibat bekerja tidak sesuai proses pekerjaan.

Selanjutnya tingkat absensi karyawan pada departemen IK-Prod PT Epson Batam pada enam bulan terakhir dari Januari 2019 sampai Juni 2019 tertera pada tabel 1. 2 dibawah:

**Tabel 1.2** Tingkat Absensi Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi Karyawan			Persentase (%)
			Alfa	Telat	Cuti	
Januari	254	22	22	16	20	17,06%
Februari	277	19	20	7	13	11,76%
Maret	285	20	18	22	30	16,25%
April	287	20	8	6	14	8,62%
Mei	293	20	23	28	17	20,48%
Juni	317	15	28	13	42	22,43%

**Sumber:** PT Epson Batam, 2019

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat dilihat data absensi karyawan Ik-Prod PT Epson Batam dari bulan Januari sampai dengan Juni mengalami peningkatan dan juga jumlah karyawan yang setiap bulannya mengalami perubahan (berfluktuasi) dan dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi yang terbesar terjadi pada bulan Juni sebesar 83 karyawan dengan persentase 22,43% dan tingkat absensi yang paling rendah terdapat pada bulan Maret sebesar 28 karyawan dengan persentase 8,62%. Berdasarkan dari tabel tersebut dapat dilihat juga bahwa kehadiran karyawan masih dapat dikatakan tergolong rendah yang akan menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan. Sebab itu, perlu adanya perhatian khusus karena hal ini akan berdampak pada target produksi yang akan mengalami penurunan.

Perusahaan ini menerapkan sikap disiplin dan memiliki banyaknya aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi tetapi banyaknya ketidaksadaran atau secara sadar karyawan melanggar segala aturan yang seharusnya dipatuhi oleh karyawan seperti halnya karyawan yang lebih awal keluar istirahat dari waktu yang telah ditentukan, karyawan yang terlambat masuk ke area kerja, secara sengaja menunda-nunda masuk ke area kerja dengan lama memasang atribut dan bahkan secara sengaja menunggu teman agar bersama-sama masuk ke area kerja. Jika ditinjau dari pemasalahan tersebut maka akan menyebabkan dampak buruk pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya karyawan yang terlambat masuk maka proses didalam area kerja juga akan terhenti yang akan mengakibatkan tidak tercapainya target dan hasil kerja tidak optimal bahkan akan mengalami penurunan target. Untuk itu, organisasi harus membuat kesepakatan secara tertulis pada saat terjadinya pelanggaran dengan adanya sanksi bagi yang melanggar aturan. Dengan demikian, karyawan akan merasa diberi dorongan oleh organisasi untuk bersikap disiplin.

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian yang dikerjakan dan diperoleh karyawan, baik secara kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai tanggungjawab yang diberikan berdasarkan kemampuan dan prilaku dalam situasi saat itu. Kinerja yang dihasilkan baik akan mempercepat dalam pencapaian tujuan organisasi dan menghasilkan output yang sesuai dengan target organisasi. Dengan melihat permasalahan diatas, maka dapat

dikatakan bahwa masih rendahnya tingkat komitmen organisasi dan disiplin kerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam sehingga dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Januari sampai Juni adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3** Hasil Produksi Periode Januari-Juni 2019

Keterangan	Bulan					
	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Target	336.492	250.286	266.614	286.205	268.353	239.619
Output	293.717	219.277	244.275	289.119	243.727	215.004
Difference	-39.775	-31.009	-22.339	+2.914	-24.626	-24.615
Pencapaian (%)	88,07%	87,61%	91,62%	101,02%	90,82%	89,73%

**Sumber:** PT Epson Batam

Berdasarkan dari data diatas, maka dapat dilihat bahwa hasil produksi pada bulan Januari target sebesar 336.492 output yang diperoleh 293.717 dengan persentase 88,07%, pada bulan Februari target sebesar 250.286 output yang diperoleh 219.277 dengan persentase 87,61%, pada bulan Maret target sebesar 266.614 output yang diperoleh 244.614 dengan persentase 91,62%, pada bulan April target 286.353 dengan persentase 101,02%, pada bulan Mei target sebesar 268.353 output yang diperoleh 243.727 dengan persentase 90,82% dan pada bulan Juni target sebesar 239.619 output yang diperoleh 215.004 dengan persentase 89,73% . Hal ini jelas bahwa yang mencapai target atau melebihi target terjadi pada bulan April dan untuk lima bulan tidak mencapai target yang artinya bahwa masih rendahnya tingkat kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam sehingga tidak mencapai tujuan dan target. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan terhadap kinerja karyawan karena masih rendahnya komitmen organisasi dan disiplin kerja yang dapat memberikan dampak buruk apabila tidak diperhatikan dan merupakan masalah besar yang akan dihadapi organisasi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan menimbulkan kinerja yang baik dan menyebabkan tercapainya tujuan organisasi sesuai target serta memiliki karyawan penuh rasa tanggung jawab dalam melakukan disiplin kerja dengan mengikuti segala aturan maka akan menimbulkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, sebab itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Permasalahan yang terjadi begitu menarik bagi peneliti sehingga peneliti ingin mengkaji dan meneliti agar permasalahan tersebut dapat segera diatasi dan diselesaikan dengan identifikasi masalah yang terdapat pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurang kesadaran karyawan untuk tetap berada pada perusahaan sehingga terjadinya pengunduran diri sebelum masa kontrak habis

2. Karyawan tidak bekerja sesuai proses kerja yang menyebabkan adanya barang rusak yang akan berdampak kualitas produk
3. Masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat sehingga tidak tercapainya output
4. Karyawan tidak mengikuti aturan jadwal istirahat seperti karyawan yang sering lebih awal keluar dari area kerja dan lama masuk ke area kerja yang berdampak pada penurunan target

### **1.3 Batasan Masalah**

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada, dan keterbatasan waktu, biaya dan pembahasan peneliti, sehingga peneliti hanya memfokuskan dan membatasi secara jelas memberikan gambaran umum penelitian hanya pada komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Epson Batam departemen IK-Prod.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Pada penelitian ini dibatasi masalah apa yang diteliti, maka selanjutnya yang sangat penting adalah perumusan masalah yang ditujukan untuk menghindari kerancuan dalam pelaksanaan penelitian. Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini, maka rumusan masalah yang akan diteliti, yakni:



1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam?
3. Apakah komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian dilakukan tentunya memiliki tujuan, adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan IK-Prod pada PT Epson Batam

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Suatu penelitian yang dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek, yaitu:

1. Manfaat teoritis

- a. Mendapatkan jawaban dari setiap rumusan masalah mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Memperkuat teori-teori yang sudah ada
- c. Memberikan masukan kepada akademiks sebagai bahan pertimbangan untuk menyempurnakan hasil kajian
- d. Menjadikan referensi bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang sama

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Mengetahui lebih mendalam mengenai komitmen organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

b. Bagi perusahaan

Sebagai masukan untuk mencari berbagai solusi untuk memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan agar karyawan bisa mendukung tujuan perusahaan dan mengetahui kondisi apa yang menjadi permasalahan karyawan sehingga dapat melakukan perbaikan-perbaikan

c. Bagi institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Komitmen Organisasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut (Busro, 2018: 75) komitmen organisasi merupakan bentuk perwujudan dari kemauan, kesadaran dan keterlibatan seseorang karyawan atas keterikatan dirinya pada organisasi serta menunjukkan seberapa besar usaha yang dilakukannya untuk mencapai visi dan misi dalam pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama. Sedangkan menurut (Muis & Fahmi, 2018: 16) komitmen organisasi adalah segala proses yang dilakukan seorang karyawan berdasarkan nilai-nilai dan aturan-aturan yang dibentuk oleh dirinya sendiri untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan segala kegiatan organisasi dan memiliki kesetiaan pada perusahaan sehingga tidak mempunyai niat untuk meninggalkan organisasi pada perusahaan tanpa alasan apapun. Komitmen organisasi merupakan cara seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi bagaimana dirinya bersedia dalam melakukan pekerjaan serta selalu bertahan bergabung pada perusahaan untuk kepentingan organisasi (Latief et al., 2019: 44). Komitmen organisasi adalah prinsip individu yang mencerminkan bentuk keperdulannya untuk mempertahankan organisasi (Rahmah & Cut, 2016: 57). Selanjutnya komitmen organisasi merupakan

kondisi karyawan yang lebih memihak pada organisasi agar dapat mempertahankan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Siregar et al., 2019: 71).

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi yang dikemukakan dari beberapa pemikiran, maka dapat diringkas bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepedulian, keikhlasan dan keterikatan karyawan pada organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai keberhasilan dan memiliki rasa kesetiaan yang akan mempertahankan organisasi pada perusahaan.

#### **2.1.1.2 Komponen Komitmen Organisasi**

Menurut (Muis & Fahmi, 2018: 16) terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. *Affective commitment*

Merupakan bentuk karakter karyawan seperti sikap emosional karyawan yang menunjukkan rasa cintanya pada organisasi sehingga akan tetap bekerja dan ingin tetap berada pada organisasi.

2. *Continuance commitment*

Memperhitungkan keuntungan apabila bertahan pada organisasi dan kerugian apabila meninggalkan organisasi seperti adanya keuntungan yang didapatkan karyawan karena adanya kebutuhan maka karyawan membutuhkan upah atau tidak adanya pekerjaan lain dan memilih untuk tetap bertahan.

### 3. *Normative commitment*

Merupakan sikap yang muncul karna adanya tujuan dan nilai-nilai moral pada organisasi seperti adanya rasa nyaman serta adanya jalinan ikatan yang baik antara pimpinan dengan karyawan didalam organisasi.

#### **2.1.1.3 Dimensi - Dimensi Komitmen Organisasi**

Menurut Steers (2005) dalam Busro, (2018: 84) komitmen organisasi terdapat tiga dimensi utama yaitu sebagai berikut:

##### 1. Identifikasi

Adanya keyakinan yang kuat didalam diri karyawan untuk menerima segala tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi.

##### 2. Keterlibatan

Adanya keinginan serta kemauan yang kuat untuk melakukan segala usaha-usaha demi kepentingan organisasi.

##### 3. Loyalitas

Adanya hasrat ketersediaan yang kuat untuk bertahan pada organisasi yang timbul karena adanya keterikatan antara karyawan dengan organisasi tersebut.

#### **2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut (Ria & Darman, 2017: 53) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik kepribadian individu

Karakteristik pribadi meliputi pada jenis kelamin, umur, status pernikahan dan pendidikan serta seberapa lamanya individu bekerja didalam suatu organisasi perusahaan.

2. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi yang ada pada organisasi itu sendiri seperti struktur organisasi yang menunjukkan bagan-bagan organisasi dan desain kebijaksanaan didalam organisasi itu sendiri sehingga mengetahui bagaimana organisasi dapat disosialisasikan.

3. Pengalaman organisasi

Meliputi terhadap kepuasan dan semangat atas motivasi didalam diri sendiri selama berada pada organisasi dan bagaimana perannya serta hubungan antara pimpinan dan karyawan didalam suatu organisasi.

#### **2.1.1.5 Indikator - Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Bashaw (1994) dalam Mahadin & Firman, (2018: 51) indikator-indikator yang dapat mempengaruhi pada komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya kemauan karyawan

Kemauan dari individu karyawan itu sendiri merupakan dasar untuk mendorong seseorang dalam memutuskan suatu hal yang datang dari dalam diri individu karyawan itu sendiri.

2. Adanya kesetiaan karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya dapat dilihat dari sudut pandang bagaimana seorang karyawan dapat menyelesaikan segala pekerjaannya dengan seoptimal mungkin sehingga mendapatkan hasil yang terbaik dan mempunyai hasrat yang kuat untuk tetap mempertahankan organisasi.

3. Adanya kebanggaan karyawan

Karyawan merasakan suatu kebanggaan dan kesenangan berada pada organisasi karena telah menjadi bagian yang terpenting didalam organisasi.

## **2.2.1 Disiplin Kerja**

### **2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Syafriana, 2017: 5) disiplin merupakan tindakan atau perilaku karyawan yang menunjukkan atas dasar kesadaran dan ketersediaannya untuk menghormati, mematuhi dan mengikuti segala aturan dan norma-norma yang telah menjadi ketetapan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak secara tertulis serta mampu untuk menerima segala sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan. Sedangkan menurut (Arda, 2017: 46) disiplin kerja merupakan suatu kondisi adanya pembagian pekerjaan masing-masing karyawan dalam melaksanakan dan

menyelesaikan tugasnya dari awal sampai berakhirnya pekerjaan tersebut sehingga karyawan mengetahui hasil yang dikerjakan serta dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai aturan yang dilakukan secara teratur serta adanya ketekunan secara berkelanjutan dan tidak melanggar segala aturan yang ada (Sinambela, 2017: 332). Sedangkan menurut (Firza et al., 2019: 190) disiplin kerja merupakan kekuatan yang dirancang perusahaan dalam mempengaruhi karyawan mematuhi segala aturan dan peraturan. Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan dan mengikuti aturan sesuai dengan pedoman perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019: 24)

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas maka, disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu perbuatan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan bersedia untuk mesnaati dan mematuhi segala aturan yang berlaku pada perusahaan.

#### **2.2.1.2 Jenis Disiplin Kerja**

Mangkunegara (2001) dalam Sinambela, (Sinambela, 2016) dua bentuk jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin *preventif*

Sistem sebagai alat yang ada diperusahaan berkaitan dengan kebutuhan kerja sebagai upaya yang dilakukan untuk mengerakkan dan mengarahkan karyawan



dalam mematuhi dan mengikuti serta memahami pedoman kerja sesuai dengan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang telah diterapkan organisasi pada perusahaan. Misalnya, dalam suatu perusahaan sistem kehadiran yang digunakan adalah sistem mesin *finger in/out* yang artinya pada mesin *finger in* akan membaca karyawan yang datang terlambat sehingga perusahaan dapat memberikan tindakan untuk karyawan yang datang terlambat.

## 2. Disiplin *korektif*

Merupakan suatu sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan untuk memperbaiki dan mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dan sebagai upaya yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan terhadap peraturan dan mengarahkan karyawan agar selalu mengikuti dan mematuhi segala aturan yang berlangsung pada organisasi.

### **2.2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela, (2016: 339) bentuk pendekatan disiplin kerja terdapat tiga sebagai berikut:

#### 1. Disiplin modern

Pendekatan disiplin dengan cara terbaru merupakan pendekatan yang dilakukan untuk keperluan baru yang diluar hukuman seperti menghindari dan menjauhi hukuman fisik, melindungi fakta-fakta kemudian diteruskan keproses hukum yang berlangsung dan mengadakan penyuluhan terhadap fakta-fakta.

## 2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Kebiasaan yang dilakukan dengan memberi keputusan atas pelanggaran yang dilakukan, setiap pelanggaran harus diberi hukuman yang sesuai dan memberikan hukuman yang berat atas pelanggaran yang dilakukan karyawan untuk yang kedua kalinya.

## 3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin yang menerapkan sebuah pengharapan bukan hanya memberi hukuman tetapi melakukan pembinaan terhadap karyawan agar disiplin dapat dipahami dan diterima serta untuk mengarahkan agar karyawan dapat bertanggung jawab dan perilaku yang baik.

### **2.2.1.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela, (2016: 340) tujuan disiplin kerja terbagi dua sebagai berikut:

#### 1. Tujuan umum disiplin kerja

Merupakan perbuatan yang dilakukan demi kelangsungan perusahaan yang sesuai dengan tujuan organisasi untuk kondisi sekarang maupun kondisi yang akan datang.

#### 2. Tujuan khusus disiplin kerja

Merupakan bagaimana karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan mengikuti segala peraturan norma-norma dan kebijakan yang ada baik secara tertulis maupun secara lisan.

### **2.2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Handri et al., 2019: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Tujuan dan kemampuan**

Penerapan ini dapat disertakan dalam mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Dilihat dari tujuannya, maka tujuan yang akan diraih harus benar adanya dan harus jelas dan juga diterapkan seefektif serta cukup menantang bagi kesanggupan karyawan. Penerapan ini dapat menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang akan diberikan harus dengan kesanggupan yang dimiliki karyawan. Dengan adanya ini, maka karyawan akan bekerja secara bersungguh-sungguh sehingga akan taat untuk menjalankannya.

#### **2. Teladan pimpinan**

Keteladan seorang pimpinan akan berperan penting dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan sebagai panutan oleh karyawannya. Seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik bagaimana bertindak, bersikap, kejujuran dan disiplin serta harus tersinkron antara perkataan dengan perilakunya, bukan hanya memberi aturan tapi pimpinan harus ikut serta apa yang

dikatakan kepada karyawannya. Pimpinan yang teladan dengan kedisiplinannya maka akan berpengaruh kepada karyawan sehingga karyawan akan ikut disiplin juga dan sebaliknya.

### 3. Balas jasa

Balas jasa yang dimaksud disini adalah seperti pemberian upah dan kesejahteraan karyawan. Balas jasa ini ikut serta dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena hal ini akan memberikan dampak positif seperti kepuasan dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya atau perusahaannya. Apabila kepuasan serta kebanggaan karyawan semakin baik maka tingkat kedisiplinan mereka akan ikut baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan akan mendorong untuk mewujudkan tingkat disiplin kerja karyawan karena pada dasarnya sifat manusia ingin mendapatkan perlakuan adil dan hal yang sama terhadap orang yang disekelilingnya. Apabila diperlakukan adil maka karyawan akan mengikuti segala aturan yang diberikan organisasi pada perusahaan.

### 5. Waskat

Waskat singkatan dari pengawasan melekat yang artinya perilaku yang nyata dalam mengetahui segala kesalahan sehingga dapat membenahi kesalahan dan menciptakan sistem kontrol yang paling baik untuk mendukung dalam mewujudkan tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan adanya waskat itu artinya

seorang pimpinan harus aktif dan bertindak langsung dalam mengawasi perilaku, moral, dorongan kerja dan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus selalu ada di area kerja sehingga dapat mengawasi, memantau dan memberi petunjuk kepada karyawan yang membutuhkan bantuan serta adanya menemukan karyawan yang mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya pada saat itu.

#### 6. Sanksi hukum

Sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan berperan penting untuk menjaga dan memelihara disiplin kerja karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang berat maka karyawan akan takut untuk tidak mengikuti aturan-aturan perusahaan, sikap tidak disiplin karyawan secara otomatis akan berkurang pula. Berat atau ringannya sanksi hukum yang terdapat didalam perusahaan akan berpengaruh terhadap baik dan buruknya dari disiplin karyawan itu sendiri. Sanksi hukuman juga sesuai logika dan berdasarkan pertimbangan dan harus disampaikan keseluruh karyawan. Sanksi hukuman juga tidak terlalu berat dan tidak juga terlalu ringan, yang terpenting dapat mendidik karyawan agar dapat merubah perilakunya atas kesalahan yang diperbuatnya.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan untuk bertindak akan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Seorang pimpinan harus bersikap tegas dan berani dalam bertindak untuk memberikan hukuman pada setiap karyawan yang tidak taat atau

yang melanggar peraturan sesuai dengan sanksi hukuman yang berlaku pada organisasi sehingga pimpinan yang tegas dan berani dalam mengambil tindakan untuk karyawan yang tidak disiplin maka pimpinan akan dihormati dan diakui gaya kepemimpinan oleh karyawannya sehingga dapat menjaga tingkat disiplin kerja karyawannya.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Interaksi antara sesama karyawan harus harmonis akan mewujudkan kondisi suasana dan area kerja yang tentram, nyaman dan damai sehingga dapat memotivasi dan menciptakan kedisiplinan yang baik terhadap suatu organisasi.

### **2.2.1.6 Indikator - Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Veithzal (2005) dalam Sinambela, (2016: 355) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

#### 1. Kehadiran

Kehadiran merupakan ukuran paling dasar pada tingkat disiplin, dengan adanya karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi maka akan mempunyai kebiasaan untuk tidak datang terlambat dan sebaliknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah akan mempunyai kebiasaan datang terlambat.

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Adanya karyawan yang patuh pada aturan kerja akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai ketentuan kerja serta dengan mengikuti intruksi aturan kerja yang terdapat pada perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dapat dilihat bagaimana karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya sesuai yang diamanahkan untuknya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan selalu hati-hati dan teliti serta selalu bekerja secara seefektif dan seefisien dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya akan memiliki sikap kewaspadaan yang tinggi.

5. Bekerja etis

Karyawan yang selalu bertindak sopan kepada siapapun yang berhubungan dengan pekerjaan pada perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Anwar et al., 2018: 49) kinerja merupakan hasil atas prestasi kerja yang diperoleh individu kemudian dapat diukur baik secara kuantitas dan kualitas yang berdasarkan kecakapan, kemampuan, pengalaman dan waktu yang digunakannya didalam sebuah perusahaan berdasarkan standart organisasi dan mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Prasetyo &

Marlina, 2019: 24) kinerja merupakan hasil kegiatan melalui tahapan proses kegiatan yang dicapai oleh karyawan untuk mewujudkan pencapaian keberhasilan atas usaha yang telah dilakukan sesuai dengan ketetapan. (Astutik, 2016: 148) kinerja merupakan konsep utama dalam sebuah organisasi yang menunjukkan seberapa jauh jika ditinjau dari tingkat kesanggupan melaksanakan kewajiban-kewajiban organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja merupakan hasil yang telah didapatkan oleh karyawan yang bersifat *profit-oriented* dan *noprofit oriented* terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan perannya (Ginting et al., 2019: 37). Selanjutnya (Arda, 2017: 57) mendefinisikan kinerja merupakan prestasi kerja sebagai perilaku karyawan untuk menetapkan strategi.

Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan diatas, maka dapat diringkas bahwa kinerja adalah keberhasilan para pelaku pekerja dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab dan prosedur yang telah diterapkan oleh perusahaan.

### **2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Bruno dan Judgje (2003) dalam Meithiana, (2017: 55) terdapat beberapa kriteria untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas



Merupakan hasil keluaran yang dapat diukur melalui tingkat efisiensi dan efektivitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan mendekati sempurna dan sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Produktivitas

Merupakan suatu ukuran perbandingan antara input dan output yang dihasilkan karyawan melalui kegiatan aktivitas pekerjaannya didalam suatu organisasi.

3. Ketepatan waktu

Merupakan bagaimana karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan memaksimalkan waktu yang ditetapkan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

4. Efektivitas

Merupakan serangkaian pilihan-pilihan dalam memanfaatkan dan menggunakan sumber daya yang ada sesuai dengan perencanaan.

5. Kemandirian

Merupakan tindakan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa adanya ketergantungan dari orang lain.

6. Komitmen kerja

Merupakan keterlibatan antara karyawan dengan organisasinya atas dasar dari dirinya sendiri.

7. Tanggung jawab

Merupakan sikap atas segala tindakan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang dilakukan karyawan pada organisasi.

### **2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut (Sinambela, 2017: 487) dimensi kinerja dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan**

Keberhasilan yang dihasilkan karyawan berdasarkan keahlian dan kapasitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### **2. Motivasi**

Dorongan atau ajakan yang datangnya dari dalam diri sendiri maupun dipengaruhi dari orang lain yang memberi dampak untuk mendukung melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Handri, 2019: 86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

#### **1. Kompensasi**

Pemberian dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti upah dan penghargaan.

#### **2. Kepemimpinan**

Memiliki pimpinan yang ramah akan berdampak pada kinerja karyawan, pimpinan yang ramah dan mudah berinteraksi akan membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 3. Budaya organisasi

Kebiasaan yang sering dilakukan pada organisasi yang memuat nilai-nilai positif akan mencerminkan ketaatan.

### 4. Lingkungan kerja

Kondisi dan situasi kerja yang nyaman, tenang dan bersih akan berdampak keharmonisan dan ketahanan untuk bekerja.

## **2.1.3.5 Indikator - Indikator Kinerja**

Menurut (Busro, 2018: 99) ada beberapa indikator kinerja yang diukur sebagai berikut:

### 1. Hasil kerja

Prestasi atas hasil output yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang berbentuk barang maupun jasa yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan peranannya dalam perusahaan.

### 2. Perilaku kerja

Perilaku kerja merupakan tindakan dan karakter karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan standart kerja, aturan yang berlaku,

keinisiatifan serta ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Sifat Pribadi

Sifat ini merupakan karakter yang dimiliki seorang karyawan yang menunjukkan bagaimana cara bertingkah laku dan bersikap serta kemampuannya memberikan ide-ide dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian. Berdasarkan kesimpulan pada hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberi penguat kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan (Yulianti & Hamdiah, 2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi Terhadap Kinerja Auditor BPKB Kota Banda Aceh”. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap

kinerja PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan dan secara silmutan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang & Saroyeni, 2018) dengan judul “*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*”. Metode penelitian yang digunakan dengan metode sensus. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan disiplin, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suali, 2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam’. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara silmutan komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Pasifik Batam.

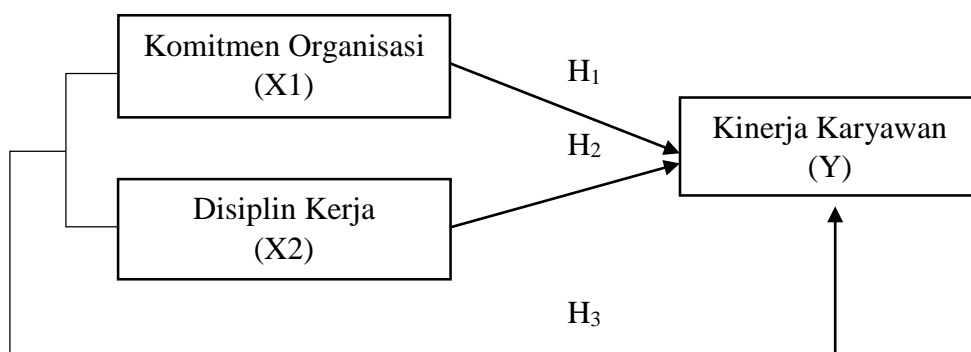
Selanjutnya penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian dengan menggunakan rumus *Slovin*. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara silmutan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syafрина, 2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Teknik sampling yang digunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Datul & Sunurharyo, 2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT hatni Paciran Lamongan)”. Teknik Sampling yang digunakan *proportionate stratified random sampling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional dan disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hatni Paciran Lamongan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dari penjabaran landasan teori yang dikemukakan diatas dan latar belakang masalah, oleh karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ik-prod.



**Gambar 1.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis disebut juga sebagai sebuah tanggapan, dugaan, jawaban sementara dan sebuah pemikiran yang sifatnya praduga dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga berarti dalam bentuk pernyataan atau proposisi untuk mengatakan jika sejumlah fakta terkait pada hubungan tersebut.

Berdasarkan adanya landasan teori dan kerangka pemikiran diatas dari hasil penelitian terdahulu dari hubungan antara variabel pada penelitian ini, maka hipotesis yang ditetapkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ik-prod pada PT Epson Batam.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ik-prod pada PT Epson Batam.
- H3: Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ik-prod pada PT Epson Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menghasilkan data bersifat struktur sehingga peneliti dapat mengubah data menjadi data yang berbentuk angka. Berdasarkan tingkat kejelasannya, penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menyelesaikan dan menjawab masalah dalam penelitian.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Variabel penelitian sebagai dasar yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam mengukur variasi nilai kegiatan penelitian untuk mempelajari sehingga mendapatkan gambaran mengenai variabel tersebut dan kemudian ditarik sebagai kesimpulan. Penelitian ini terdapat dua hubungan variabel yaitu variabel independen dan dependen.

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi rangkaian hubungan sebab adanya perubahan akibat timbulnya variabel dependen (Sinambela, 2014: 47). Variabel independen disebut juga variabel bebas karena dapat



mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini sebagai variabel independen adalah Komitmen Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Sebagai indikator komitmen organisasi (X1) Mahadin & Firman, (2018: 51) adalah sebagai berikut:

1. Adanya kemauan karyawan, kemauan dari individu untuk mendorong seseorang dalam memutuskan suatu hal.
2. Adanya kesetiaan karyawan, kesetiaan dilihat dari sudut pandang bagaimana seseorang karyawan dapat menyelesaikan segala pekerjaan.
3. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, kebanggaan karena telah menjadi bagian terpenting dalam organisasi.

Sebagai indikator disiplin kerja (X2) Sinambela, (2017: 355) adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran, absensi karyawan sebagai tolak ukur pertama dalam penilaian kinerja karyawan.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, patuh dan mampu menjalankan pekerjaan sesuai aturan kerja yang berlaku.
3. Ketaatan pada standar kerja, bertanggung jawab dan patuh dalam menjalankan tugas yang diberikan sesuai yang diamanahkan untuknya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, memiliki sikap kehatian-hatian yang tinggi dalam menjaga kualitas produk.

5. Bekerja etis, berperilaku sopan kepada siapapun yang berhubungan dengan pekerja.

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi karena akibat adanya variabel independen. Variabel dependen disebut juga sebagai variabel terikat. Pada penelitian ini variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan (Y).

Sebagai indikator kinerja karyawan (Y) Busro, (2018: 99) adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja, output yang diperoleh berdasarkan prestasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kualitas dan kuantitas.
2. Perilaku kerja, tindakan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.
3. Sifat pribadi, karakter yang dimiliki karyawan yang menunjukkan bagaimana cara bertingkah laku dan bersikap melaksanakan pekerjaan.

Seluruh variabel, pengertian, indikator dan skala pengukuran data variabel akan dilampirkan pada tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen organisasi merupakan rasa kepedulian, keikhlasan dan keterikatan karyawan pada organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai keberhasilan dan memiliki rasa kesetiaan dalam	1. Adanya kemauan karyawan 2. Adanya kesetiaan karyawan 3. Adanya kebanggaan karyawan	<i>Likert</i>

**Lanjutan Tabel 3.1**

	mempertahankan organisasi		
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan segala sesuatu perbuatan yang dilakukan karyawan dalam bekerja untuk bersedia menaati dan mematuhi segala aturan yang berlaku pada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>3. Ketaatan pada standar kerja</li> <li>4. Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>5. Bekerja etis</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah keberhasilan yang dicapai oleh para pelaku pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Perilaku kerja</li> <li>3. Sifat pribadi</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:** (Mahadin & Firman, 2018:51), (Sinambela, 2014: 335), (Busro, 2018: 99)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugyono, 2014: 80) Populasi merupakan seluruh kumpulan objek atau subjek yang memiliki sifat atau karakteristik yang telah ditentukan peneliti kemudian digunakan sebagai menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini berdasarkan data dari PT Epson Batam, yang bertindak sebagai populasi adalah seluruh karyawan departemen Ik-Prod pada PT Epson Batam adalah berjumlah 317 karyawan diambil dari data terakhir pada bulan Juni 2019.

### 3.3.2 Sampel

Menurut (Sugyono, 2014: 81) Sampel merupakan bagian dari sejumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi agar dapat memberikan gambaran pada populasi dan dapat menentukan teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian.

Teknik pengukuran sampel untuk menentukan minimal ukuran sampel yang ditetapkan peneliti, maka penelitian ini peneliti menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Rumus 3.1 Slovin}$$

**Sumber:** (Sinambela, 2014: 98)

**Dimana:**

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e<sup>2</sup> = indeks kesalahan (5%)

Berdasarkan rumus tersebut, maka ukuran sampel dalam diperhitungkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{317}{1 + 317 \times (5\%)^2} = \frac{317}{1 + 317 \times 0,0025} = \frac{317}{1 + 1,7925} \\ &= \frac{317}{1,7925} = 176,84 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan matematika tersebut, maka besaran sampel yang diperoleh adalah 176,84 kemudian dibulatkan menjadi 177 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *nonprobability sampling* dengan *sampling purposive*. Menurut (Sugyono, 2014: 85) merupakan teknik yang dilakukan dengan pertimbangan sesuai dengan keahlian sampel. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 177 karyawan.

### **3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data langkah yang terpenting dalam penelitian agar dapat menghasilkan data yang sesuai dengan keinginan peneliti. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan langsung. Data primer memiliki kriteria yaitu waktu, proses, tujuan dan biaya yang dibutuhkan dalam pengumpulan data (Sugyono, 2014: 137).

#### **3.4.2 Alat Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawaban dari para responden. Peneliti akan memberikan seperangkat angket pernyataan (kuesioner) kepada karyawan PT Epson Batam.

Skala pengukuran pada penelitian ini adalah skala *likert*. Sinambela, (2014: 144) skala *likert* merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat,

sikap dan persepsi responden mengenai fenomena pada variabel penelitian yang terdapat seperangkat pernyataan yang akan diberikan kepada responden. Skala ini sangat baik digunakan untuk metode kuantitatif dan skala ini terdapat lima pilihan jawaban dan diberi skor jawaban yang dijelaskan pada tabel 3.2 sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** (Sinambela, 2014: 144)

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik yang digunakan untuk mempelajari, menganalisa dan membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan masalah dan mendeskripsikan data yang dikumpulkan dengan adanya tanpa bermaksud menyimpulkan untuk umum. Statistik deskriptif bertujuan untuk mempelajari pengumpulan data dan penyajian data yang akan dikumpulkan peneliti kemudian diringkas agar mudah untuk dipahami oleh peneliti untuk memberi gambaran sebaran data. Penyajian data meliputi tabel, grafik, mean, median dan modus serta variasi lainnya (Wibowo, 2012: 25).

Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22. Dengan menggunakan SPSS, data yang

sudah dikumpulkan kemudian dianalisis agar memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel independen dan variabel dependen.

Analisis deskripsi sebagai hasil jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada responden karyawan PT Epson Batam, selanjutnya diproses dengan menggunakan statistik deskriptif yang diperoleh atas jawaban kuesioner dari responden. Langkah pertama untuk mencari rentang skala dengan rumus berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Skala}$$

**Sumber:** (Husein, 2014: 64)

**Dimana:**

RS = Rentang Skala

n = total sampel

m = total alternatif jawaban setiap item

Dalam penelitian yang dilakukan terlebih dahulu untuk mencari rentang skala yaitu menentukan skor paling rendah dan skor paling tinggi. Sampel yang digunakan sebanyak 177 responden dan alternatif jawaban banyak 5 pilihan.

$$RS = \frac{177(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{177(4)}{5}$$

$$RS = 141,6$$

Berdasarkan perhitungan rumus rentang skala maka hasil yang diperoleh 141,6.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

Berdasarkan dengan metode analisis data dalam metode penelitian, pengujian pertama dalam penulisan skripsi ini adalah uji kualitas, uji meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **3.5.2.1 Uji Validitas Data**

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mampu mengukur yang ingin diukur apakah item pernyataan angket (kuesioner) yang diberikan dapat mengukur keadaan responden yang sesungguhnya, instrumen yang mewakili dengan demikian uji validitas digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai alat ukur untuk melihat kinerja karyawan Ik-Prod pada PT Epson Batam.

Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22 dengan menggunakan metode analisis yang paling umum yaitu korelasi pearson. Teknik korelasi person dapat dilakukan dengan cara menghubungkan dan mengkorelasikan skor item masing-masing dengan total skornya (jumlah keseluruhan nilai item). Korelasi item yang signifikan dengan skor totalnya dapat dikatakan bahwa item mampu memberikan hasil untuk mengungkap yang diteliti oleh peneliti (Wibowo, 2012: 37).



**Tabel 3.3** Tingkat Validitas Koefisien Korelasi

Interval Koefisien Korelasi	Keterangan
0,80 – 1,000	Sangat Baik
0,60 – 0,799	Baik
0,40 – 0,599	Cukup Baik
0,20 – 0,399	Tidak Baik
0,00 – 0,199	Sangat Tidak Baik

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 36)

Untuk mendapatkan besaran nilai dapat diperoleh dengan rumus 3.2 *Pearson*

*Product Moment* adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.3** Validitas

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 37)

**Dimana:**

$r_{ix}$  = koefisien korelasi

$i$  = item skor

$x$  = skor total dari  $x$

$n$  = jumlah responden (sampel)

Hasil uji akan dibuktikan pada taraf signifikan 0,05 dengan menggunakan uji dua sisi dan untuk memperoleh  $r$  tabel dapat menggunakan rumus ( $df=N-2$ ) (Ramadhayanti, 2019:76). Kriteria data valid dan tidaknya atau diterima dan tidaknya data, Apabila:

1. Apabila  $r$  hitung yang diperoleh berdasarkan olahan data  $\geq r$  tabel signifikan 0,05 maka pernyataan kuesioner dikatakan berkorelasi signifikan dan pernyataan dikatakan valid.

2. Apabila  $r$  hitung yang diperoleh berdasarkan olahan data  $\leq r$  tabel signifikan 0,05, maka pernyataan kuesioner dikatakan tidak berkorelasi signifikan dan pernyataan dikatakan tidak valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukur untuk menunjukkan sejauh mana alat instrumen dipercaya atau tidak. Apabila secara konsisten memberikan hasil yang sama dan diterapkan pada sampel yang sama pada waktu yang berbeda. Alat pengukur data dipercaya karena instrumen tersebut sudah baik (Wibowo, 2012: 52). Untuk mendapatkan besaran reliabel dengan menggunakan rumus 3.3 *Cronbach's Alpha* yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Rumus 3.4** Cronbach's Alpha

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 53)

**Dimana:**

$r_{11}$  = instrumen reliabelitas

$k$  = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = total varian

Hasil uji akan dibuktikan pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan uji dua sisi. Kriteria suatu data reliabel atau tidak dan diterima atau tidaknya data, apabila:

1. Apabila nilai *alpha* lebih besar dari nilai *product moment* atau nilai *r* tabel. Misalnya, nilai yang kurang dari 0,6 dianggap kurang reliabel sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai 0,8 dianggap baik.

**Tabel 3.4** Tingkat Reliabel Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien Korelasi	Keterangan
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 53)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan memperoleh sebagai syarat dari beberapa uji. Sebelum menafsirkan dan memeriksa hasil pemeriksaan uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolonieritas.

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

(Wibowo, 2012: 69) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residu data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal. Uji yang dilakukan untuk uji normalitas yaitu dengan kurva Histogram, P-Plot dan *Scatterplot*. Kemudian untuk menyakinkan data berdistribusi normal maka dilakukan menguji data dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk membuktikan normalitasnya. Uji Kolmogorov-Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak digunakan. Nilai residu berdistribusi normal, apabila;

1. Apabila hasil nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel

## 2. Apabila hasil nilai Asymp. Signifikan (2-tailed) $> \alpha$

Uji normalitas ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval maupun rasio. Nilai residu akan berbentuk kurva seperti gambar lonceng, *bell-shaped curve*. Hasil dari input kedalam SPSS 22 akan menunjukkan beberapa hasil output seperti histogram, P-Plot dan *Scatterplot*. Apabila melihat kurva pada histogram berbentuk lonceng dan *bell-shaped*, maka kesimpulannya model memiliki distribusi normal. Dan apabila melihat diagram *Normal P-P plot regression standardized*, titik berada disekitar garis dan menyebar, maka model berdistribusi normal (Wibowo, 2012: 69).

### 3.5.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan sebagai alat uji untuk menilai apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya apabila berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini yang akan digunakan yaitu uji *Gleiser* dilakukan dengan mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan variabel independen. Apabila hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi besar dari nilai alphanya 0,05 (nilai probabilitas  $>$  nilai alpha 0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93)

### 3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas menjelaskan keadaan dimana adanya kolerasi linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Apabila model regresi terjadi gejala multikolinieritas sesama variabel dependen maka dapat dikatakan terjadinya korelasi.

Untuk menguji dan mendeteksi gejala multikolinieritas maka dilakukan dengan menggunakan dan melihat tool uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai VIF < 10 berarti model regresi tidak terdapat multikolonier, yang artinya tidak adanya hubungan antara variabel dependen (Wibowo, 2012: 87).

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki bentuk hubungan linier antara dua variabel independen atau lebih variabel independen terhadap variabel dependennya. Dalam penelitian ini variabel independen X1 (komitmen organisasi) dan X2 (disiplin kerja) dengan variabel dependen Y (kinerja karyawan). Persamaan regresi linier berganda ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

**Rumus 3. 5** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 127)

**Dimana:**

Y' = variabel dependen Y (kinerja karyawan)

$X_1$  = variabel independen  $X_1$ (komitmen organisasi)

$X_2$  = variabel independen  $X_2$  (disiplin kerja)

$a$  = konstanta

$b_1$ & $b_2$  = koefisien regresi

$X_n$  = variabel independen ke-n

#### 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya dari hasil perhitungan tertentu. Analisis ini menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen secara serentak.

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ik-prod pada PT Epon Batam secara parsial maupun secara silmutan.

Berikut rumus mencari besaran koefisien determinasi dengan rumus 3.5 dibawah ini:

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

**Rumus 3.6** Koefisien Determinasi

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 136)

#### 3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis berfungsi untuk menguji dugaan sementara dalam kebenaran suatu pernyataan statistik dan membuat kesimpulan diterima atau ditolak

kebenaran tersebut yang dirumuskan dalam hipotesis berdasarkan data empiris. Penelitian ini menggunakan dua metode pengujian hipotesis yaitu uji T (Uji Parsial) dan uji F (Uji Silmutan).

### 3.5.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Persamaan uji t adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.7 Uji t**

**Sumber:** (Sinambela, 2014: 221)

#### **Dimana:**

t = nilai t hitung yang dikonsultasikan dengan nilai t tabel

$r^2$  = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

untuk mengetahui signifikan dengan tingkat signifikansi 0,05, maka kriteria penilaian uji t diterima atau tidaknya, apabila;

1. Apabila t hitung > t tabel, artinya hipotesis diterima.
2. Apabila t hitung < t tabel, artinya hipotesis ditolak.

### 3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F berfungsi untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana jika F hitung kurang dari dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ), maka artinya H1 diterima artinya variabel independen dapat menerangkan

variabel dependen secara bersama-sama dan sebaliknya, jika F hitung lebih dari F tabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan dapat menerangkan variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel X1 (komitmen organisasi) dan X2 (disiplin kerja) secara serentak memiliki pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Persamaan uji F untuk menguji hipotesis secara silmutan dengan rumus 3.7 adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.8 Uji F**

**Sumber:** (Sinambela, 2014: 223)

**Dimana:**

- $R^2$  = koefisien determinan  
 $k$  = total variabel independen  
 $n$  = total sampel

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara serentak variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria penilaian uji F  $H_0$  dan  $H_1$  diterima atau ditolak, jika:

1. Jika F hitung  $>$  F tabel, dengan nilai signifikan  $<$  dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.



2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan  $>$  dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, yang dijadikan sebagai objek penelitian yaitu PT Epson Batam di Jl. Rambutan Lot 504 s/d 530 Batamindo Industri Park - Muka Kuning Batam, Indonesia.

#### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari Oktober 2019 hingga Februari 2020 sampai berakhirnya skripsi ini. Jadwal penelitian dari awal pengajuan judul hingga tahap-tahap penyelesaian ditampilkan pada tabel 3.3 berikut:

**Tabel 3.5** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan (Tahun, Bulan dan Pertemuan)													
	2019-2020													
	Okt 19		Nov 19			Des 19			Jan 20			Feb 20		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	13	14	
Pengajuan Judul	■													
Studi Pustaka		■	■	■										
Metodelogi Penelitian			■	■	■									
Penyusunan Kuesioner					■	■	■							
Penyerahan Kuesioner						■	■	■						
Pengolahan Data								■	■	■	■			
Kesimpulan											■	■		
Penyelesaian Skripsi												■	■	

**Sumber:** Peneliti, 2019