

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GHIM LI INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

**Jenniwati Br Ginting
180910380**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GHIM LI INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh:

**Jenniwati Br Ginting
180910380**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Jenniwati Br Ginting
Npm : 180910380
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Pt Ghim Li Indonesia Di Kota Batam”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 27 Januari 2023



Jenniwati Br Ginting

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT GHIM LI INDONESIA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Jenniwati Br Ginting

180910380

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 27 Januari 2023



Mauli Siagian, S.Kom., M.Si

Pembimbing

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ghim Li Indonesia di Kota Batam. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak atau random perdepartemen yaitu karyawan pada PT. Ghim Li Indonesia sebanyak 120 orang. hasil uji hipotesis, disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 2,070 dengan nilai t_{tabel} senilai 1,657 dan nilai signifikan 0,041 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan t_{hitung} variabel beban kerja (X2) sebesar 9,678 dengan nilai t_{tabel} senilai 1,657 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Sedangkan nilai sig pada uji F yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 54,676 $> F_{Tabel}$ 3,07 maka penulis berkesimpulan Disiplin Kerja dan Beban kerja mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Beban kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and workload on employee performance at PT. Ghim Li Indonesia in Batam City. This study used a random sampling technique, namely the sampling method was carried out randomly or randomly per department, namely employees at PT. Ghim Li Indonesia as many as 120 people. the results of hypothesis testing, work discipline affects employee performance with a tcount value of the Work Discipline variable (X1) of 2.070 with a ttable value of 1.657 and a significant value of 0.041 less than an alpha value of 0.05. There is an influence between workload on employee performance with the workload variable tcount (X2) of 9.678 with a ttable value of 1.657 and a significant value of 0.000 less than an alpha value of 0.05. While the sig value on the F test is 0.000 < 0.05 and the calculated F value is 54.676 > F Table 3.07, the authors conclude that work discipline and workload have a significant or significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Workload and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

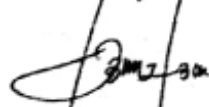
Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasih-Nya, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir kuliah pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari, bahwa skripsi ini belum sempurna dan tidak akan terwujud tanpa arahan pembimbing dan semua pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan penulis terima. Karena itu, pada kesempatan ini penulis juga akan 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 dan pembimbing skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
5. Orang tua, keluarga dan teman yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT. Ghim Li Indonesia yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
7. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak, Ibu dan rekan-rekan sekalian. Amin.

Batam, 27 Januari 2023



Jenniwati Br Ginting

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar.....	11
2.1.1 Pengertian Disiplin kerja	11
2.1.1.1. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.2. Indikator Disiplin Kerja	14
2.1.2 Beban Kerja.....	15
2.1.2.1. Jenis-Jenis Beban Kerja	16
2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.1.2.3. Indikator Beban Kerja	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.1.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.1.3.2. Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2 Peneliti Terdahulu	26
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Sifat Penelitian.....	33
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	34
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.3.2 Periode Penelitian	34

3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	35
3.4.3 Teknik Sampling.....	36
3.5.Sumber Data	36
3.6.Metode Pengumpulan Data	37
3.7.Definisi Operasional Variabel	38
3.8.Metode Analisis Data	40
3.8.1 Analisis Deskriptif	41
3.8.2 Uji Kualitas Data	41
3.8.2.1. Uji Validitas Instrumen	41
3.8.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	42
3.8.3.1. Uji Normalitas	42
3.8.3.2. Uji Multikolinearitas	43
3.8.3.3. Uji Heterokedastisitas.....	44
3.8.4 Uji Pengaruh	44
3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinasi	45
3.9. Uji Hipotesis	45
3.9.1.1. Pengujian Secara Parsial (Uji T)	46
3.9.1.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 47

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	47
4.2.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	48
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan	48
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.3. Analisis Data	50
4.3.1. Uji Kualitas Data	50
4.3.1.1. Hasil Uji Validitas	50
4.3.1.2. Hasil Uji Reliabilitas	53
4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	54
4.3.2.1. Hasil Uji Normalitas.....	54
4.3.2.2. Hasil Uji Multikolinearitas	55
4.3.2.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	56
4.3.3. Analisis Regresi Berganda.....	57
4.3.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.3.3.2. Koefisien Determinasi	58
4.4. Uji Hipotesis.....	59
4.4.1. Secara Parsial (Uji T)	59
4.4.2. Secara Simultan (Uji F)	60

4.5. Pembahasan.....	61
4.5.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	61
4.5.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
4.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.6. Implikasi Hasil Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Pada Normal P-P Plot	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Pada Histogram	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif	40
Tabel 3.4 Skala Alpha Cronbach	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.2 Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Pendapatan Perbulan	49
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.12 Hasil Uji T.....	59
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	60

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.2 Uji Regresi	44
-----------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM merupakan aset organisasi yang paling berharga, sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan digunakan dengan cara yang adil dan etis. Untuk mencapai tujuan mereka, bisnis membutuhkan sumber daya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan antara lain. Karyawan harus mampu beradaptasi dengan situasi apapun saat kita bergerak ke era yang lebih maju. Risiko tidak bertahan bisa datang dari hal-hal seperti beban kerja yang bertambah, banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, tingkat pendapatan yang di bawah biaya hidup, persaingan yang semakin ketat, dll. Hal yang paling signifikan adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam organisasi, SDM berperan dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan, dan mengevaluasi hasil guna menghasilkan keluaran yang lebih baik di masa mendatang. Pengambilan keputusan didasarkan pada keahlian, bakat, dan basis pengetahuan yang memadai. Untuk menghentikan pelanggaran yang dapat menyebabkan kerugian perusahaan, organisasi perlu memberikan pembinaan yang baik kepada karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Daryanto, 2017: 15). SDM juga merupakan bagian terpenting

dalam kegiatan organisasi, karena SDM merupakan aset sebuah organisasi di samping faktor – faktor lainnya, seperti modal, teknologi dan material. Organisasi selalu mengharapkan kinerja pegawai yang optimal sehingga terwujudnya kegiatan visi dan misi telah ditetapkan. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi.

Hasil dari kinerja keseluruhan seseorang saat melakukan tugas utamanya pada waktu tertentu adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentunya memiliki tujuan yang harus dipenuhi serta standar atau peraturan kerja yang telah dikomunikasikan sebelumnya dan telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam rangka melaksanakan tugas pokok tersebut. Setiap hasil kinerja karyawan harus sejalan dengan kewajiban terkait pekerjaan masing-masing (Fatimah, 2021). Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2017) yang menyatakan bahwa Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan pada tingkat individu dan kelompok untuk menentukan apakah mereka mampu menangani tanggung jawab utama yang diberikan kepada mereka.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong seseorang untuk mengikuti dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Semakin disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, jika kedisiplinan karyawan lemah, perusahaan akan kesulitan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebaik mungkin, sehingga sangat

penting bagi karyawan untuk mau dan mengetahui peraturan perusahaan secara keseluruhan, seperti ketidakhadiran yang selalu diperbaiki. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan.

Pernyataan tersebut didukung dengan informasi yang dikomunikasikan perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat mempraktekkan disiplin kerja dan mempertanggungjawabkan tugasnya sehingga menghasilkan hasil yang memuaskan (Siagian, 2018) tujuan disiplin kerja, menurut pernyataan tersebut, adalah untuk meningkatkan kesadaran diri agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku pada suatu perusahaan. Pemimpin menggunakan pendekatan ini untuk berkomunikasi dengan pengikutnya, yang pada akhirnya mengubah cara mereka berperilaku.

Istilah beban kerja mengacu pada jenis aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dalam waktu tersebut sambil diberi berbagai tugas, itu tidak dianggap sebagai beban kerja; Namun, jika karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya, itu dapat dianggap sebagai beban (Vanchapo, 2020).

PT. Ghim Li Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Garment. Perusahaan tersebut berdiri tahun 2005. Kinerja karyawan yang tinggi tentunya menjadi keinginan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya agar produktifitas perusahaan semakin meningkat. Oleh karena itu, perlu terus dilakukan upaya peningkatan kinerja pegawai, salah satunya dengan meninjau beban kerja

guna mengurangi stres kerja pegawai, meningkatkan disiplin kerja, dan mengembangkan berbagai inisiatif lain untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Karyawan pada PT. Ghim Li Indonesia Masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya tidak baik untuk bisnis. Masih banyak karyawan yang belum memberikan usaha terbaiknya kepada perusahaan. Selain itu, saya mengamati fenomena di perusahaan ini di mana masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan terkait jam kerja. Beberapa karyawan masih terlihat kurang semangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Sering kali, beberapa pekerja terus melakukan kesalahan ini. Disiplin kerja yang tinggi akan menguntungkan perusahaan dan karyawan, meskipun juga membantu karyawan mengembangkan nilai-nilai positif. Belum lagi tugas para pekerja ini sangat banyak dan menumpuk sehingga membebani pekerja itu sendiri. Selain itu, tugas dengan tenggat waktu harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Beban kerja menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Tergantung pada jenis pekerjaannya, beban kerja seseorang telah ditetapkan melalui standar kerja perusahaan. Seharusnya tidak ada masalah selama mayoritas karyawan mengikuti kebijakan perusahaan. Beban kerja, di sisi lain, akan berlebihan jika karyawan

bekerja di bawah harapan. Karyawan yang melebihi standar mungkin melakukannya karena kapasitas mereka sendiri lebih besar dari perkiraan standar.

Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasi seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Ada masalah dengan cara pemberian beban kerja di perusahaan ini, khususnya fakta bahwa satu karyawan menangani dua pekerjaan sekaligus dan kurangnya kejelasan pembagian jobdesk. Orang yang sama melakukan pekerjaan yang berlebihan. Beban kerja karyawan perusahaan kemudian didasarkan pada pelanggan yang memiliki preferensi yang berbeda-beda meskipun pada kenyataannya manajemen telah menetapkan standar untuk bisnis tersebut. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berat mengalami stres kerja yang dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Fenomena ini memiliki efek negatif dan akan membuat Anda lelah secara fisik dan mental. Kinerja karyawan sangat menderita karena beban kerja yang berlebihan. Beban kerja tidak akan mempengaruhi para pekerja ini jika mereka menyelesaikannya dengan benar dan lengkap. Banyak dari tugas-tugas ini salah karena kelalaian karyawan itu sendiri. Karyawan terkadang melakukan tugasnya dengan cara memaksa, yang menurunkan kualitas pekerjaan karyawan itu sendiri. Selain itu, ini memiliki dampak signifikan pada seberapa baik kinerja karyawan dengan memengaruhi kualitas kerja mereka secara negatif. Kinerja tenaga kerja di

PT. Daftar pengaduan perusahaan dari 5 (lima) tahun sebelumnya diungkap Ghim Li Indonesia. Perusahaan menerima informasi pengaduan berikut:

Tabel. 1.3 Data Pengaduan Kinerja Karyawan

Tahun	Jumlah Pengaduan	Terselesaikan	Belum Selesai
2017	34	32	2
2018	30	28	2
2019	38	35	3
2020	43	41	2
2021	35	31	4

Sumber : PT. Ghim Li Indonesia

Berdasarkan hasil data pengaduan (*complain*) di atas, dapat diketahui bahwa pengaduan yang ada 5 (lima) tahun terakhir sebanyak 180 dan telah diselesaikan sebanyak 167 dan yang belum mampu diselesaikan sebanyak 13. Dari data di atas kita bisa melihat bahwa di tahun 2020 pengaduan yang masuk ke perusahaan lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Data yang penulis dapatkan dari perusahaan adalah jenis pengaduan yang dominan yaitu tentang karyawan. Kurangnya *follow up* dan komunikasi dari pihak karyawan perusahaan membuat konsumen tidak nyaman dan tidak merasa puas akan pelayanan yang di diterima. Konsumen merasa bahwa karyawan perusahaan, baik itu bagian lapangan maupun bagian administrasi kantor tidak memiliki data dan informasi yang sama. Ada informasi-informasi yang diketahui oleh karyawan bagian lapangan tapi tidak diketahui oleh karyawan yang dikantor dan begitu pula sebaliknya. Hal ini tentu saja sangat mempengaruhi kepuasan konsumen terhadap pelayanan yang diterima dari perusahaan. Karyawan yang berada di kantor dan di lapangan tidak memiliki kerjasama yang baik makanya hal-hal seperti di atas bisa terjadi, hal ini terjadi dikarenakan banyaknya beban kerja yang diterima karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka muncul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ghim Li Indonesia di Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pokok permasalahan dapat ditentukan berdasarkan latar belakang yang telah diberikan di atas:

1. Di perusahaan ini terdapat permasalahan pada pembagian beban kerja, khususnya adanya dual jobdesk yang dilakukan oleh satu karyawan dan keaburan seputar pembagian jobdesk.
2. Pada disiplin kerja masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu.
3. Pada saat selesai jam istirahat siang kembali ke kantor melewati jam istirahat makan siang.
4. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian tetap pada jalurnya dan memudahkan diskusi sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, pembatasan masalah digunakan untuk mencegah

penyimpangan dan perluasan masalah utama. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Ghim Li Indonesia di Jl. Engku Putri No.1 Batam
2. Penulis membatasi variabel yang diteliti yaitu beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.

2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Ghim Li Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan konsep-konsep pengembangan karyawan yang mendekati pertimbangan-pertimbangan konseptual serta kinerja karyawan yang berkembang pada dunia karyawan. Sisi lain yang dapat diperoleh dari hasil penelitian adalah dapat merumuskan asumsi tentang disiplin kerja dan beban kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan hasil kerja suatu organisasi/perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memiliki kemanfaatan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lanjut tentang disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. **Bagi Universitas Putera Batam**

Dari hasil penelitian dapat dijadikan bahan acuan dan referensi bagi peneliti lanjutan berikutnya dalam upaya mencari dan mengembangkan kelemahan dalam penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. **Bagi Perusahaan**

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah khazanah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam lingkup internal organisasi, serta dapat dijadikan bahan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Disiplin tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku yang mematuhi semua aturan lisan dan tertulis, sejalan dengan aturan tersebut, dan mampu menerapkan sanksi bila diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, bukan hanya menghindarinya (Kilvin & Siagian, 2020).

Kemampuan dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial yang relevan inilah yang disebut disiplin. disiplin yang menunjukkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2018). Pemimpin menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi dengan tenaga kerja mereka untuk membuat mereka mengubah perilaku mereka dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018). Disiplin kerja merupakan peraturan yang ditentukan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku akan ditaati oleh para karyawan secara sukarela yaitu disiplin kerja (Suryani & Zakiah, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena biasanya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, mendorong semangat kerja, dan meningkatkan kesadaran akan aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. Perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya jika ada disiplin kerja yang baik.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mungkin berdampak pada disiplin kerja karyawan (Hasibuan, 2018):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan keterampilan juga. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan didefinisikan secara ideal. Artinya, tugas atau tujuan yang diberikan kepada anggota staf harus sesuai dengan keterampilannya agar memungkinkan mereka bekerja dengan tekun dan sistematis.

2. Teladan Pimpinan

Karena mereka berfungsi sebagai panutan bagi staf mereka, para pemimpin teladan menunjukkan keberanian yang luar biasa saat menegakkan disiplin karyawan. Agar disiplin karyawan meningkat, pemimpin harus memimpin dengan memberi contoh.

3. Balas Jasa

Kedisiplinan pegawai dipengaruhi oleh respon berupa kompensasi dan kesehatan. Karyawan akan puas jika pembayarannya memadai, dan jika puas, perusahaan akan menegakkan disiplin.

4. Keadilan

Disiplin karyawan yang baik akan didorong oleh kebijakan yang menggunakan keadilan sebagai landasan pemberian penghargaan atau hukuman bagi pelanggar. Karena sudah menjadi sifat manusia untuk selalu ingin merasa penting dan menuntut agar orang lain memperlakukan kita dengan adil, keadilan juga mendorong penerapan disiplin karyawan.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan bawaan ini mengharuskan manajer secara aktif dan pribadi memantau perilaku anggota staf. Oleh karena itu, manajer harus hadir setiap saat agar dapat mengawasi karyawan dan memberikan pengarahan jika diperlukan. Tindakan terbaik untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti disiplin kerja perusahaan adalah pengawasan melekat.

6. Sanksi Hukuman

Komponen kunci untuk menjaga disiplin karyawan adalah penggunaan sanksi dan hukuman. Mengingat sanksi penalti, kemungkinan besar karyawan tersebut tidak akan melanggar undang-undang yang relevan. Perilaku karyawan dapat berubah sebagai respons terhadap sanksi, baik yang berat maupun ringan, untuk mencegah kesalahan di masa mendatang.

7. Ketegasan

Kedisiplinan pegawai akan dipengaruhi oleh seberapa tegas pimpinan bertindak. Semua pegawai yang disiplin harus dihukum sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan, dan pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak. Orang akan menghormati dan menghargai pemimpin yang tegas dalam menegakkan hukuman.

8. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin yang baik dalam suatu tempat kerja dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis antar karyawan. Merupakan tanggung jawab manajer atau pemimpin untuk membina hubungan interpersonal yang harmonis baik dalam skala vertikal maupun horizontal. Di sini, ada hubungan vertikal antara kepemimpinan dan tenaga kerja. Oleh karena itu, membina hubungan interpersonal yang harmonis akan menghasilkan suasana dan lingkungan kerja yang santai.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja (Sutrisno, 2016: 94) terdiri dari:

1. Taat terhadap aturan waktu

Berdasarkan jumlah jam bekerja, jumlah jam pulang kampung, dan jumlah jam tidur sesuai dengan aturan perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Pedoman dasar untuk pakaian dan perilaku profesional.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas dengan cara yang konsisten dengan kewajiban posisi..

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Tujuan ditaatinya peraturan kerja ini adalah agar kerjasama dengan unit kerja lain menjadi lebih mudah dan nyaman.

5. Taat terhadap peraturan lainnya

Petugas perusahaan tunduk pada batasan tertentu mengenai apa yang dapat dan tidak dapat mereka lakukan.

2.1.2 Beban Kerja

Setiap karyawan memiliki beban fisik dan mental yang disebut beban kerja, yang harus mereka penuhi. Setiap tugas harus ditimbang dengan tepat dan menjadi tanggung jawab pelaku (Mahawati, 2021). Ada beban kerja fisik dan mental, masing-masing dengan tingkat tekanan yang berbeda. Setiap tugas yang diberikan kepada seorang pekerja disertai dengan beberapa tingkat tanggung jawab (Sinaga, 2021).

Beban kerja dalam bentuk mentalitas lebih menonjol daripada kemampuan tubuh, sehingga akan ada perasaan tidak suka / tidak nyaman, terlalu lelah, kurang efisien, stres dan dapat menyebabkan penyakit (Akbar, 2019). Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, jika pekerja tidak berhasil maka

tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020: 3). Beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesis bahwa beban kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi, dengan dimensi meliputi beban fisik, beban mental dan beban waktu.

2.1.2.1 Jenis-Jenis Beban Kerja

Ada dua jenis beban kerja, sama seperti ada dua jenis beban kerja. (Vanchapo, 2020: 54), yaitu :

1. **Beban Kerja Kuantitatif**

kelelahan fisik atau mental, yaitu Pekerja terlalu banyak bekerja dan mungkin menjadi sumber stres kerja yang potensial. Kendala waktu adalah faktor lebih lanjut dalam kelebihan kuantitatif ini. Tenggat waktu (tenggat waktu) dapat, dalam keadaan tertentu, berfungsi sebagai motivator untuk menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi; namun, jika tekanan tenggat waktu menyebabkan banyak kesalahan atau masalah kesehatan individu, ini menunjukkan beban kerja yang berlebihan secara kuantitatif.

2. **Beban kerja kualitatif**

Individu mengalami beban kerja kualitatif sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas kognitif dan teknis mereka. Beban kerja ini sebagian membuat pekerjaan untuk karyawan tertentu menjadi destruktif dan tidak produktif; jika terus berlanjut, kelelahan mental akan muncul dan dapat bermanifestasi sebagai reaksi patologis emosional dan psikomotorik.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada dua kategori faktor yang mempengaruhi beban kerja: faktor eksternal dan faktor internal (Carollina, 2017).

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
 - a. Sebuah. tugas fisik, seperti desain tempat kerja, kondisi ruang kerja, iklim tempat kerja, sikap kerja, atau beban kerja. Sementara itu, tugas mental meliputi akuntabilitas, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, dan lain sebagainya.
 - b. Organisasi tempat kerja, termasuk jam kerja, istirahat, shift kerja, dan faktor lainnya.
 - c. Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada berbagai pengaturan di tempat kerja, termasuk lingkungan kimiawi, biologis, psikologis, dan fisik.
2. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dll) yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi menjadi stressor), faktor

psikologis (motivasi persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya), dan faktor lingkungan.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Adapun beberapa indikator pengukuran beban kerja (Rolos, 2018), yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pendapat individu tentang ruang lingkup tugas yang perlu diselesaikan. melihat pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Membahas bagaimana orang melihat kondisi kerja mereka, seperti harus membuat keputusan dengan cepat saat mengerjakan produk atau menangani keadaan tak terduga seperti bekerja lebih lama dari jadwal.

3. Penggunaan waktu

Waktu kerja digunakan untuk tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan produksi (waktu lingkaran, standar, atau dasar).

4. Standar pekerjaan

persepsi yang dimiliki seseorang tentang pekerjaannya, seperti emosi yang muncul ketika menghadapi beban kerja yang berat yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja yang mengacu pada standar dan kriteria pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan, merupakan kumpulan hasil yang diperoleh

secara kuantitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang. Kinerja organisasi akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kecuali jika benar-benar buruk atau ada yang tidak beres, bos sering tidak menyadarinya (Poltak, 2019: 43). Perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan pada tingkat individu dan kelompok untuk menentukan apakah mereka mampu menangani tanggung jawab utama yang diberikan kepada mereka (Shinta & Siagian, 2020).

Pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan oleh karyawan diekspresikan melalui kinerja. Hasil ini didokumentasikan secara akurat sehingga standar kinerja yang seharusnya dipenuhi dan peristiwa yang terjadi dapat dinilai dengan baik. Kinerja pada dasarnya didefinisikan sebagai berhasil menyelesaikan tugas. Kemampuan, usaha, dan kesempatan semuanya berperan dalam kinerja aktual seseorang (Donni, 2017: 3).

Keluaran (outcome) dari suatu pekerjaan yang ditugaskan pada suatu perusahaan atau lembaga merupakan kinerja seorang pegawai. Banyak faktor yang dapat dibagi menjadi tiga kategori: kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen, semuanya berdampak pada kinerja setiap orang (Fattah:, 2017: 8). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan orang dan dapat diamati. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung (Sedarmayanti, 2019).

Dari berbagai sudut pandang yang dikemukakan di atas, jelaslah bahwa hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas akan menghasilkan

kinerjanya. agar dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pada kenyataannya, baik karyawan maupun perusahaan tidak selalu mencapai tingkat kinerja karyawan yang ideal. Kinerja organisasi dan individu dipengaruhi oleh sejumlah kendala. Sebaiknya seorang pemimpin terlebih dahulu mempertimbangkan unsur-unsur yang mungkin berdampak pada hasil kerja para pekerjanya.

Akibatnya, atasan langsung harus menyadari variasi kinerja di antara anggota staf di bawah pengawasannya. Produktivitas karyawan bervariasi, bahkan ketika mereka bekerja di lokasi yang sama. Variasi ini akan menyebabkan kinerja seseorang berbeda. Daftar berikut mencakup unsur-unsur yang berdampak pada perilaku dan hasil kerja (Kasmir, 2016: 189) :

1. Kemampuan dan keahlian

adalah kapasitas atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Anda akan lebih bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan standar yang ditetapkan jika Anda memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih. Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih baik juga akan memberikan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya bagi pegawai yang kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka akan memberikan hasil yang kurang baik, yang pada akhirnya akan

menunjukkan kinerja yang kurang baik. tidak baik. Akibatnya, kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuannya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang tempat kerja adalah kuncinya. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, begitu pula sebaliknya. Artinya dengan memiliki pengetahuan tentang suatu pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan itu, begitu pula sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki atau kurang pengetahuan tentang pekerjaannya, niscaya akan menurunkan hasil atau kualitas pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menurunkan hasil atau kualitas pekerjaannya. akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Dampak pengetahuan kerja terhadap kinerja dengan demikian dapat ditarik.

3. Rancangan kerja

Terdiri dari jadwal tugas yang akan membantu pekerja mencapai tujuan mereka. Dengan kata lain, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan memudahkan penyelesaiannya dengan benar dan lengkap. Di sisi lain, akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat tanpa desain pekerjaan yang baik. Intinya, tujuan dari desain pekerjaan adalah untuk memfasilitasi kinerja karyawan dari tugasnya. Oleh karena itu, desain pekerjaan akan dapat mendongkrak kinerja karyawan. Desain pekerjaan yang buruk akan berdampak signifikan pada kinerja karyawan di

perusahaan yang tidak memilikinya. Oleh karena itu, kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh desain pekerjaannya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter unik yang dimilikinya, membuat setiap individu berbeda dengan yang lainnya. Seseorang dengan kepribadian atau karakter yang baik akan mampu menangani pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang kurang baik; mereka akan bekerja dengan ceroboh dan tidak menentu, pada akhirnya menghasilkan hasil yang di bawah standar, yang tidak diragukan lagi akan berdampak negatif pada kinerja mereka. Hal ini mengandung arti bahwa karakter atau kepribadian akan berdampak pada kinerja.

5. Motivasi kerja

Dorongan untuk bekerja dikenal dengan istilah motivasi kerja. Karyawan akan terstimulasi atau termotivasi untuk bekerja dengan baik jika mendapat dorongan internal atau eksternal yang kuat (seperti dari perusahaan). Pada akhirnya rangsangan atau dorongan baik internal maupun eksternal akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, jika pekerja tidak termotivasi atau terstimulasi untuk menyelesaikan tugasnya, akibatnya akan menurunkan kinerja pekerja itu sendiri. Menurut demikian, jika seseorang lebih termotivasi untuk menyelesaikan suatu tugas, kinerjanya akan naik, dan jika kurang termotivasi, outputnya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mengatur, mengelola, dan memerintahkan para pengikutnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan. Misalnya, seorang pemimpin yang menunjukkan kesenangan, pengasuhan, pendidikan, dan bimbingan tidak diragukan lagi akan membuat bawahan mereka bahagia dengan meminta mereka melakukan apa yang diperintahkan. Ini pasti akan membantu karyawannya berkinerja lebih baik. Kinerja anggota timnya akan menderita jika pemimpin berperilaku buruk, gagal melindungi mereka, gagal mendidik mereka, dan gagal membimbing mereka. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berdampak pada output.

7. Gaya kepemimpinan

Cara seorang pemimpin berbicara kepada atau menginstruksikan para pengikutnya. Gaya pemimpin otoriter tentu saja berbeda dengan gaya pemimpin demokratis, misalnya. Bergantung pada kebutuhan organisasi, pendekatan kepemimpinan ini dapat digunakan dalam praktik. Misalnya, beberapa organisasi menuntut gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin mempengaruhi kinerja karyawan..

8. Budaya organisasi

Ini adalah praktik kebiasaan atau standar yang diterima milik kelompok atau bisnis. Semua karyawan atau anggota organisasi harus mematuhi kebiasaan atau norma ini untuk menjaga ketertiban. Kinerja seseorang atau kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh kepatuhan anggota organisasi untuk

mematuhi atau mengikuti kebiasaan atau norma tersebut. Demikian pula, kinerja Anda akan menurun jika Anda tidak mengikuti aturan atau konvensi. Kinerja pekerja dengan demikian dipengaruhi oleh budaya organisasi.

9. Kepuasan kerja

Emosi yang dialami sebelum dan sesudah melakukan suatu tugas, seperti kesenangan, kegembiraan, atau menyukai seseorang. Produktivitas karyawan akan meningkat jika mereka menikmati pekerjaannya dan merasa senang atau puas. Hasil kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh tingkat kebahagiaan atau kebahagiaan dan ketidaksukaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja..

10. Lingkungan kerja

Ini mengacu pada lingkungan atau keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, desain, infrastruktur, dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Peningkatan hasil kerja seseorang dapat dilakukan dengan bekerja tanpa henti jika lingkungan kerja dapat menumbuhkan suasana santai dan memberikan ketenangan. Namun jika suasana atau kondisi kerja tidak mendukung kenyamanan atau ketenangan, maka akan mengakibatkan lingkungan kerja yang terganggu, yang pada akhirnya akan berdampak pada mereka dalam bekerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tempat kerjanya.

11. Loyalitas

Tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja merupakan tindakan loyalitas karyawan. Meski kondisi perusahaan memprihatinkan, loyalitas ini ditunjukkan dengan terus bekerja keras. Karyawan yang loyal kepada majikannya juga adalah mereka yang menyimpan rahasia perusahaan untuk dirinya sendiri. Karyawan yang loyal atau setia tentunya akan mampu menjaga ritme kerja tanpa terganggu oleh godaan dari kompetitor. Dengan percaya bahwa perusahaan itu seperti milik mereka, loyalitas akan terus tumbuh dan bekerja untuk meningkat. Kinerja tenaga kerja pada akhirnya akan dipengaruhi oleh loyalitas.

12. Komitmen

Sejauh mana seorang karyawan mematuhi peraturan atau kebijakan tempat kerja. Kepatuhan karyawan terhadap komitmen yang dibuat adalah cara lain untuk memahami komitmen. Atau, kepatuhan dalam melaksanakan perjanjian yang dibuat merupakan komitmen. Untuk menepati janji atau kesepakatan, dia bekerja keras dan merasa tidak enak jika tidak bisa. Kinerjanya pada akhirnya akan dipengaruhi oleh seberapa rajinnya ia menepati komitmen atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Jadi, kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh komitmen..

13. Disiplin kerja

Merupakan tanggung jawab setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan serius. Dalam situasi ini, manajemen waktu dapat digunakan sebagai bentuk disiplin kerja, seperti tiba di tempat kerja tepat waktu.

Kemudian dia harus menjalankan disiplin dengan mengikuti instruksi yang diberikan kepadanya. Kinerja akan dipengaruhi oleh disiplin karyawan.

14. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejauh mana kapasitas seorang pekerja diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya; itu dapat ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, batas waktu / waktu yang mereka miliki untuk menyelesaikan tugasnya, serta pendapat subjektif individu tentang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, beban kerja seseorang adalah proses yang dilaluinya untuk menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam waktu yang ditentukan dan dalam keadaan normal.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja (Fattah, 2017: 56), yaitu:

1. Hasil pekerjaan, meliputi ukuran kuantitas, kualitas, dan efektifitas dalam menyelesaikan tugas.
2. Perilaku di tempat kerja, termasuk tanda inisiatif, ketekunan, dan disiplin kerja.
3. Ciri-ciri pribadi yang menunjukkan bukti kepemimpinan, integritas, dan kreativitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam upaya memperjelas variabel penelitian dan membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dilakukan penggalian wacana penelitian

sebelumnya. Jurnal penelitian yang tercantum di bawah ini diterbitkan oleh peneliti sebelumnya, termasuk:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Raudha, Dkk (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan	Metode Kuantitatif Dengan Teknik Analisis Yang Digunakan Yaitu Analisis Deskriptif Dan Analisis Regresi Linier Berganda.	Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Pada Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baik Secara Parsial Maupun Simultan.
2	Dessy Sinta, Mauli Siagian (2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo	Pendekatan Kuantitatif, Analisis Data Menggunakan Program Spss Versi 21	Disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
3	Hartono, W. (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama)	Metode Kuantitatif.	Adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
4.	Yuliantini, T (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. ISS Indonesia)	Metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS 26	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia
5	Noverina, N, dkk (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai	Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM) dengan	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 2.1 Lanjutan

			menggunakan WarpPLS 5.0.	
6.	Kurnia, A, dkk (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Aplikasi Pengolahan Data Spss 26 : Teknik Analisis Regresi Linear Berganda.	Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Sicepat Express Batam.
7	Syardiansah (2022)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pendekatan Secara Kuantitatif	Disiplin Kerja Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Socfindo Kabupaten Aceh Tamiang
8	Hakim, R (2022)	Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kan Tor Bkpsdm Kabupaten Bantaeng	Metode Kuantitatif Dengan Pendekatan Survei	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM

Sumber : Peneliti (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu rangka pemikiran dalam penelitian ini:

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Elemen yang diperlukan untuk memiliki kontrol tubuh yang tepat adalah disiplin. Ilmu material didisiplinkan untuk rajin dan tunduk. Selain itu, disiplin dapat dilihat sebagai evaluasi berulang dan modifikasi yang dibuat untuk membantu setiap karyawan mengembangkan keterampilan yang datang secara alami kepada mereka (Ilyasin, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Nadila, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan

se-Kabupaten Bondowoso terbukti kebenarannya atau H5 diterima. Hal ini bisa disebabkan adanya aspek-aspek disiplin kerja yang berkaitan dengan kinerja pegawai kecamatan se-Kabupaten Bondowoso. Adanya pemberian tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Bondowoso mendorong seluruh pegawai tanpa terkecuali untuk lebih disiplin, tidak hanya masalah waktu tetapi juga dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Siagian. M, 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Biaya aktual termasuk beban yang merupakan tekanan yang menuntut energi aktual, seperti biaya mental yang terkait dengan mengangkat, mendorong, dan memperbaiki (Fahamsyah, 2017). Akan ada rasa tidak suka atau tidak nyaman, terlalu banyak kelelahan, penurunan efisiensi, stres, dan bahkan penyakit jika beban kerja lebih signifikan pada pikiran daripada yang dapat ditangani oleh tubuh (Akbar, Santoso, & Hamidah, 2019).

Penelitian yang dilakukan (Syardiansyah, 2022) Kinerja karyawan PT Socfindo tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel beban kerja, menurut pernyataan tersebut. Dalam hal ini, kerja shift juga diperlukan untuk bagian pabrik pengolahan karena rata-rata beban kerja yang diterima karyawan sudah tinggi dan tidak berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

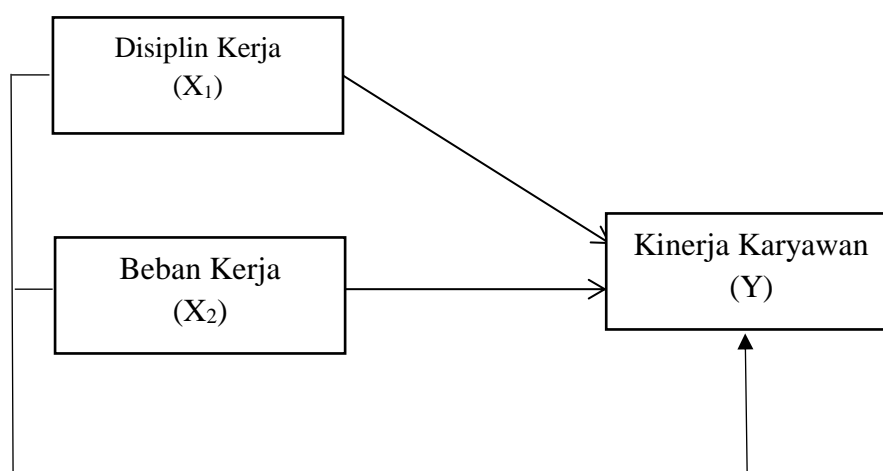
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel dari pengujian hipotesis yang telah dirumuskan adalah penelitian tentang pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya untuk sicepat express batam. Untuk mengisi kekosongan dan memberikan informasi untuk perumusan kebijakan ekspedisi yang lebih baik, studi ini mengacu pada persamaan dan perbedaan yang ditemukan pada studi-studi sebelumnya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja yang berat. Hal ini harus terjadi karena gaji, tanggung jawab pekerjaan, dan tuntutan karyawan antar divisi yang dianggap timpang tidak seimbang (Priyandi, Ginting, & Absah, 2020).

Penyataan dari (Riyanto, Endri, & Hamid, 2021) Bisnis yang baik akan bekerja untuk menetapkan pedoman yang harus diikuti oleh semua karyawan. Disiplin kerja adalah pola pikir, perilaku, dan perbuatan yang mematuhi kebijakan perusahaan baik tertulis maupun lisan. Peraturan ini mengatur keterlambatan karyawan, keberangkatan awal, dan ketidakhadiran. Jadi manajemen perlu menangani sikap terhadap disiplin karyawan ini dengan benar. Organisasi atau bisnis yang baik harus berusaha untuk menetapkan pedoman atau standar yang harus dipatuhi oleh semua karyawannya.

Kinerja dan disiplin karyawan berkorelasi erat; semakin baik tingkat disiplin, semakin besar potensi kinerjanya. Menurut Kusasih dan Tridayanti (2020), tingkat kinerja yang dicapai akan dipengaruhi secara negatif oleh penurunan disiplin kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang sangat

menentukan bagi keberhasilan bisnis, apalagi kinerja karyawan dapat mengubah kemampuan bisnis untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan karena baik atau buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi sukses atau tidaknya bisnis tersebut (Malau, 2021). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhitungkan kebutuhan akan sumber daya manusia. Perusahaan dapat berhasil jika memiliki beban kerja yang realistis dan etos kerja yang kuat. memahami betapa pentingnya memperhitungkan beban kerja dan disiplin masing-masing karyawan. Gambar di bawah ini menunjukkan struktur konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka ditetapkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ghim Li Indonesia di Kota Batam

H₂: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ghim Li Indonesia di Kota Batam

H₃: Disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Ghim Li Indonesia di Kota Batam



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian untuk mengumpulkan data baik dari populasi besar maupun kecil. Data yang dikumpulkan kemudian digunakan untuk membuat distribusi dan kejadian relatif dari data. serta hubungan antara variabel sosiologis dan psikologis (Sugiyono, 2018: 13). Karena penggunaan angka dan statistik baik dalam analisis maupun data penelitian, penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif. Biasanya, penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji atau mendukung hipotesis. Ketika seorang peneliti ingin memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya suatu fenomena, atau dengan kata lain, hubungan antara dua atau lebih variabel yang relevan dengan penelitian, mereka beralih ke metode kuantitatif.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2019: 65).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan disebut dengan lokasi penelitian. Investigasi ini dilakukan di Jl. Kw. Belian, Kec: Industri Tunas. Kota Batam, Kepulauan Riau, Kota Batam, 29444..

3.3.2. Periode Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan selesai dalam 5 (lima) bulan dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

Uraian	Waktu Kegiatan																			
	Sept 2022				Okt 2022				Nov 2022				Des 2022				Jan 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajual Judul	■																			
Penyusunan BAB I		■	■	■																
Penyusunan BAB II					■	■														
Penyusunan BAB III							■	■												
Sebar Kuesioner									■	■	■	■	■	■	■					
Pengolahan Data													■	■	■					
Penyusunan BAB IV & V															■	■				
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

Sumber: Peneliti (2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah kategori generalisasi yang terdiri dari hal-hal dan subjek dengan sifat dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2018: 117). Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Ghim Li Indonesia sebanyak 3.965 orang per Agustus 2022.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel terdiri dari subset dari total populasi penduduk. Sampel harus memiliki setidaknya satu sifat, baik sifat umum maupun unik. Persentase sampel, atau Rasio ukuran sampel dengan ukuran populasi bisa sangat besar atau sangat kecil. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari sebagian populasi jika populasinya terlalu besar (Hadi, 2015: 191).

Ukuran sampel yang disarankan adalah 100 atau lebih, menurut Hair (2014: 176). Ukuran good-of-fit yang baik sulit diperoleh jika ukuran sampel terlalu besar, katakanlah 400, karena metode menjadi sangat sensitif. Suatu ukuran sampel secara umum akan dianggap dapat diterima jika memiliki rasio 5 sampai 10, dengan ukuran sampel ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator dengan jumlah variabel laten dengan faktor 5 sampai 10 untuk menentukan ukuran sampel

minimum. Jumlah maksimum sampel untuk penelitian ini berdasarkan pedoman ini adalah $(12 \times 2) \times 5 = 120$. Jumlah sampel untuk penelitian ini, yang diambil dari 120 responden yang merupakan karyawan PT, ditentukan oleh hasil perhitungan. Indonesia Ghim Li..

3.4.3. Teknik Sampling

Sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel. Teknik pengambilan sampel ada 2 cara, yaitu *Random sampling* dan *Stratified Sampling* (Hadi, 2015: 192).

1. Praktek pemilihan sampel secara acak dikenal sebagai random sampling. Jika setiap orang dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, maka sampel dikatakan acak.
2. Jika suatu populasi berisi kelompok-kelompok yang disusun secara hierarkis, stratified sampling sering digunakan.

Untuk melakukan penelitian ini, teknik pengambilan sampel acak digunakan perdepartemen yaitu karyawan pada PT. Ghim Li Indonesia sebanyak 120 orang.

3.5. Sumber Data

Semua informasi yang dapat dijadikan sebagai sumber data untuk informasi terkait penelitian adalah sumber data. Dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. (Sugiyono, 2018: 456):

1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer.

2. Data Sekunder

data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling vital dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data. Ada banyak pengaturan, sumber, dan metode untuk mengumpulkan data. Data dapat dikumpulkan di berbagai tempat, tergantung pada keadaan, termasuk alam, laboratorium yang menggunakan teknik eksperimen, rumah responden, seminar, diskusi, dan tempat lainnya. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder, tergantung sumber datanya (Sugiyono, 2018: 224). Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Angket (*Questionnaire*)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang harus dijawab dalam hal kesesuaian dan ketidaksesuaian sikap testee. Sesuai dengan indikator yang telah

diturunkan untuk masing-masing variabel, pernyataan pada kuesioner sudah sesuai. Responden hanya menandai () jawaban yang mereka anggap paling tepat dalam kuesioner tertutup dan langsung yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini (Sugiyono, 2018: 228). Alat yang akan digunakan dalam kegiatan penelitian adalah kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Tabulasi hasil penilaian atau angket termasuk pemberian skor pada setiap item yang perlu diberi skor. Ujian, pertanyaan pilihan ganda, skala peringkat, dan instrumen serupa lainnya adalah beberapa contohnya. Jawaban dapat dinilai sesuai dengan pedoman analisis kuantitatif berikut ini (Arikunto, 2013: 279).

1. Jawaban SS : Sangat setuju
2. Jawaban S : Setuju
3. Jawaban KS : Kurang setuju
4. Jawaban TS : Tidak setuju
5. Jawaban STS: Sangat tidak setuju

Skor jawaban dari pernyataan positif berkisar 5 sampai 1. Skor jawaban dari pernyataan negatif berkisar 1 sampai 5. Jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan merupakan proyeksi persepsi yang dialaminya.

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel operasional adalah cara untuk mengukur suatu konsep; dalam hal ini terdapat variabel operasional yang baik secara langsung menyebabkan maupun dipengaruhi langsung oleh variabel operasional lainnya, seperti variabel operasional yang dapat menimbulkan permasalahan lain. Tiga (tiga) variabel penelitian tambahan menyusul. Berikut adalah variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel Stimulus, Prediktor, *antecedent*.

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mendahului atau mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2019: 69). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Disiplin kerja dan Beban kerja

2. Variabel Dependen atau Variabel terikat (Y)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen.

Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019: 69) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Terdapat 1 variabel terikat dalam penelitian ini yang dilambangkan dengan huruf Y, variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

Tabel 3.3 Operasional Variabel Bebas dan Terikat

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Taat terhadap peraturan lainnya (Sutrisno, 2016: 94)	Likert

2	Beban Kerja	Beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu 4. Standar pekerjaan (Rolos, 2018),	Likert
3	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan dinilai baik secara individu maupun kolektif di tempat kerja untuk menentukan apakah mereka mampu menangani tanggung jawab utama organisasi atau tidak (Shinta & Siagian, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi (Fattah, 2017: 56)	Likert

Berdasarkan dari jenis data diatas skala pada variabel bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang merupakan skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat. Dalam skala likert responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. (Sugiyono, 2019: 146).

3.8. Metode Analisis Data

Setelah semua data responden atau data dari sumber lain terkumpul, maka digunakan teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif. Pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari

seluruh responden, penyajian data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan adalah semua kegiatan dalam analisis data (Sugiyono, 2018: 22).

3.8.1. Analisis Deskriptif

Tanpa maksud untuk menarik generalisasi yang luas atau kesimpulan yang bersifat umum, Statistik deskriptif adalah mereka yang menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan persis seperti apa adanya (Sugiyono, 2019: 216). Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebebasan dalam bekerja dan toleransi akan risiko terhadap minat berwirusaha dengan bantuan SPSS, berikut ini adalah kriteria analisis deskriptif:

Tabel 3.4. Kriteria Analisis Deskriptif Persentase

No.	Pertanyaan	Kriteria
1	75 – 100%	Sangat Tinggi
2	50 – 75%	Tinggi
3	25 – 50%	Rendah
4	1 – 25%	Sangat Rendah

Sumber: (Sugiyono, 2019: 126)

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas suatu kuesioner. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat menjelaskan materi pelajaran yang akan digunakan untuk mengukurnya. Untuk melakukan uji validitas, seseorang harus membandingkan nilai r hitung (yang ditampilkan untuk setiap item

pada kolom korelasi item-total terkoreksi) dengan nilai r tabel untuk derajat kebebasan $(df)=n-k$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Soal dianggap sah jika r hitung melebihi r tabel (Ghozali, 2018: 44).

Besarnya r_{tabel} product moment sebesar 5 persen menunjukkan r_{xy} yang telah diperoleh (r_{hitung}) yang merupakan indikasi validitas kuesioner yang digunakan. Kriteria uji validitas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan angket valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka angket dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2019: 180).

3.8.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk dapat diukur dengan menggunakan uji reliabilitas. Jika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan dapat diandalkan. Dengan uji statistik Cronbach Alpha, SPSS menawarkan kemampuan untuk menilai reliabilitas. Menurut Sugiyono (2019:176), suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $> 0,60$.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel residual atau *confounding* dalam model regresi berdistribusi normal. Seperti pengetahuan umum, mengandaikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Uji statistik untuk sejumlah kecil sampel menjadi tidak valid jika anggapan ini dipatahkan (Ghozali,

2018: 161). Berikut adalah beberapa teknik yang digunakan untuk memeriksa normalitas data dalam penelitian ini.

1. Tes yang dikenal sebagai histogram dilakukan di bawah premis bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell Shape). Data dengan pola distribusi normal dianggap sebagai data yang baik. Jika kurva berbentuk lereng yang cenderung seimbang pada kedua sisi kanan dan kirinya, maka data tersebut dikatakan normal.
2. Grafik Normality *Probability Plot*, dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018: 161) adalah sebagai berikut:
 - a. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data terdistribusi sepanjang garis diagonal dan bergerak searah, atau jika histogram menampilkan pola distribusi normal.
 - b. Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data tersebar menjauhi garis diagonal, tidak bergerak searah dengan garis diagonal, atau tidak menampilkan pola distribusi normal pada histogram.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Dalam menentukan apakah suatu model regresi penelitian memiliki korelasi antar variabel bebas (independen), digunakan uji multikolinearitas. Variabel independen dari model regresi tidak boleh berkorelasi, dan gejala multikolinearitas tidak boleh ada. Dengan memeriksa nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance dapat diketahui ada tidaknya gejala multikolinearitas. Variabilitas variabel terpilih yang tidak diperhitungkan oleh variabel independen lainnya diukur

dengan toleransi. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$ (Ghozali, 2018: 107).

3.8.3.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2018:130). Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y merepresentasikan prediksi Y dan sumbu X merepresentasikan studentized residual (prediksi Y-Y). Titik awal analisis adalah:

1. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk pola beraturan yang bergelombang, melebar, kemudian menyempit.
2. Tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik berjarak sama di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y.

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Ketika dua atau lebih variabel independen diubah (nilainya dinaikkan atau diturunkan), analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana perilaku variabel dependen (yaitu, naik atau turun). Variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2) digunakan dalam analisis ini. Seperti yang ditunjukkan di bawah ini, adalah persamaan regresi (Sugiyono, 2018: 188):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.2. Uji Regresi

Dimana :

Y = Variabel dependent Kinerja Karyawan

a = Konstanta atau Intercept

b₁ = Koefisien regresi Disiplin Kerja

X₁ = Variabel independent Disiplin Kerja

b₂ = Koefisien regresi Beban Kerja

X₂ = Variabel independent Beban Kerja

e = Standar error

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Sejauh mana variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model pada dasarnya diukur dengan koefisien determinasi (R²). Itu adalah antara 0 dan 1 untuk koefisien determinasi. Nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen dapat ditemukan pada variabel independen ketika nilainya mendekati satu. Karena terdapat banyak variasi antara setiap observasi, koefisien determinasi untuk data cross-sectional biasanya rendah, sedangkan untuk data time series biasanya tinggi (Ghozali, 2018: 97).

3.9. Uji Hipotesis

Rumusan masalah penelitian biasanya ditulis sebagai kalimat pertanyaan karena hipotesis hanyalah solusi sementara untuk masalah tersebut. Dikatakan sementara karena solusi yang ditawarkan hanya didasarkan pada teori yang

bersangkutan dan belum pada data empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2018: 192).

3.9.1 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji t hanya melibatkan pengujian sebagian koefisien regresi. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variasi variabel dependen (Y) dapat dipertanggungjawabkan oleh pengaruh satu variabel independen (X) (Ghozali, 2018). SPSS digunakan dalam penelitian ini untuk mencari uji t. Untuk mengetahui signifikansi konstanta masing-masing variabel independen yang akan berdampak pada variabel dependen, digunakan uji t. Kemudian, dengan menggunakan uji 2 pihak, tingkat kesalahan 5%, dan derajat kebebasan (dk) dengan besaran $n-2$, t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria uji t adalah Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh signifikan. Sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh signifikan.

3.9.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F menentukan apakah semua variabel bebas atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki dampak gabungan terhadap variabel terikat/tergantung (Ghozali, 2018: 97). Tingkat signifikansi 0,05 digunakan untuk kriteria pengujian. Jika nilai signifikansinya adalah $< 0,05$ berarti model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti model penelitian tidak dapat diterapkan. Hipotesis dinyatakan sebagai berikut .:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan

