

**PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN KERJA,  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BOILERTECH INDONESIA DI  
BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Tomi  
190910052**

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

**PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN KERJA,  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BOILERTECH INDONESIA DI  
BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Tomi  
190910052**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Tomi

NPM : 190910052

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam”**

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

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

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

Batam, 27 Januari 2023



**Tomi**  
190910052

**PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN KERJA,  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT BOILERTECH INDONESIA DI  
BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Tomi  
190910052**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 27 Januari 2023**



**M. Khoiri, S.Pd., M.Pd.  
Pembimbing**



**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk dapat mengetahui bagaimana disiplin, pengawasan kerja serta kepuasan kerja dapat memberikan suatu pengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di Batam. Dalam dilakukan penelitian ini dapat menggunakan populasi yang dapat berjumlah 110 pekerja yang dapat berasal pada jumlah pekerja di PT Boilertech Indonesia, serta dengan dapat menggunakan *sampling jenuh*. Pada pelaksanaan pengujian data dapat digunakan beberapa teknik analisis data yang dapat meliputi uji validitas serta uji reliabilitas sebagai pengujian kualitas data, pada uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heteroskedastisitas difungsikan sebagai pengujian asumsi klasik, pada analisis regresi linier berganda serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat difungsikan sebagai pengujian pengaruh, pada uji t serta uji f dapat difungsikan sebagai pengujian hipotesis. Temuan penelitian dapat ditemukan bahwa disiplin dapat memberikan pengaruh yang parsial dengan positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 15,8%, pengawasan kerja dapat memberikan pengaruh yang parsial dengan positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 42,6%, kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang parsial dengan positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 27,1%, serta pada disiplin, pengawasan kerja serta kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang simultan dengan positif serta signifikan kepada kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 68,7%.

**Kata Kunci:** Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Pengawasan Kerja.

## **ABSTRACT**

*This research is intended to find out how discipline, work supervision and job satisfaction can have an influence on employee performance at PT Boilertech Indonesia in Batam. In conducting this research, a population of 110 workers could be used, which could come from the number of workers at PT Boilertech Indonesia, and by using saturated sampling. In carrying out data testing, several data analysis techniques can be used which can include validity and reliability tests as data quality tests, normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests function as classical assumption tests, in multiple linear regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). can function as a test of influence, the t test and f test can function as hypothesis testing. The findings of the study found that discipline can have a partial, positive and significant influence on employee performance with an influence size of 15.8%, work supervision can have a partial, positive and significant influence on employee performance with an influence size of 42.6%, job satisfaction can have a partial, positive and significant influence on employee performance with an influence size of 27.1%, and on discipline, job supervision and job satisfaction can have a simultaneous positive and significant influence on employee performance with an influence size of 68.7%.*

**Keywords:** *Discipline, Employee performance, Job satisfaction, Work Supervision.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak responden karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 27 Januari 2023



Tommi





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
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
<b>BAB II TIJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Disiplin .....	10
2.1.1.1 Pengertian Disiplin .....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.....	10
2.1.1.3 Indikator Disiplin .....	11
2.1.2 Pengawasan Kerja .....	12
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja .....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja .....	13
2.1.2.3 Indikator Pengawasan Kerja.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	14
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	15
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	19
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Pengaruh Antar Variabel .....	22
2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan .....	22
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.4 Kerangka Pemikiran .....	23
2.5 Hipotesis.....	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	25
3.2	Sifat Penelitian .....	25
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian .....	25
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	25
3.3.2	Periode Penelitian.....	26
3.4	Operasional Variabel.....	26
3.4.1	Variabel Bebas (Variabel Independen) .....	27
3.4.2	Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	27
3.5	Populasi dan Sampel .....	28
3.5.1	Populasi .....	28
3.5.2	Sampel.....	29
3.6	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.6.1	Sumber Data.....	29
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.7	Metode Analisis Data .....	30
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	30
3.7.2	Uji Kualitas Data.....	31
3.7.2.1	Uji Validitas .....	31
3.7.2.2	Uji Reliabilitas.....	32
3.7.3	Uji Asumsi Klasik .....	32
3.7.3.1	Uji Normalitas .....	32
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas .....	33
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	33
3.7.4	Uji Pengaruh.....	34
3.7.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	34
3.7.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	34
3.7.5	Uji Hipotesis.....	35
3.7.5.1	Uji T (Uji Parsial).....	35
3.7.5.2	Uji F (Uji Simultan) .....	36

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	37
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	38
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	40
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....	40
4.3.1	Deskriptif Disiplin (X1) .....	41
4.3.2	Deskriptif Pengawasan Kerja (X2).....	42
4.3.3	Deskriptif Kepuasan Kerja (X3).....	42
4.3.4	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	43
4.4	Analisis Data .....	44
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	44
4.4.1.1	Uji Validitas .....	44
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	46
4.4.2	Uji Asumsi Klasik .....	47

4.4.2.1 Uji Normalitas .....	47
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas .....	49
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
4.4.3 Uji Pengaruh.....	51
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
4.5 Uji Hipotesis.....	54
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	54
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	55
4.6 Pembahasan.....	56
4.6.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	56
4.6.2 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.6.4 Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Keraj Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	57
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	60
5.2 Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	62
<b>Lampiran 1.</b> Pendukung Penelitian	
<b>Lampiran 2.</b> Daftar Riwayat Hidup	
<b>Lampiran 3.</b> Surat Izin Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	23
<b>Gambar 4.1</b> Logo Perusahaan.....	38
<b>Gambar 4.2</b> Uji Normalitas Dengan Histogram .....	47
<b>Gambar 4.3</b> Uji Normalitas Dengan Grafik Normal P-P Plot .....	48
<b>Gambar 4.4</b> Uji Heteroskedastisitas .....	51

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Data Keterlambatan Karyawan PT.Boilertech Indonesia di Batam periode Januari 2022- Juni 2022 .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Data Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT.Boilertech Indonesia di Batam di Proyek dalam Satu Tahun.....	5
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	20
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian.....	26
<b>Tabel 3. 2</b> Definisi Variabel Operasional Penelitian .....	28
<b>Tabel 3. 3</b> Skala Likert .....	30
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Lama Bekerja.....	40
<b>Tabel 4.4</b> Rentang Skala.....	41
<b>Tabel 4.5</b> Deskriptif Disiplin.....	41
<b>Tabel 4.6</b> Deskriptif Pengawasan Kerja .....	42
<b>Tabel 4.7</b> Deskriptif Kepuasan Kerja .....	42
<b>Tabel 4.8</b> Deskriptif Kinerja Karyawan .....	43
<b>Tabel 4.9</b> Uji Validitas Disiplin (X1).....	44
<b>Tabel 4.10</b> Uji Validitas Pengawan Kerja (X2).....	45
<b>Tabel 4.11</b> Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3) .....	45
<b>Tabel 4.12</b> Uji Validitas Kineja Karyawan (Y).....	46
<b>Tabel 4.13</b> Uji Reliabilitas.....	46
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	49
<b>Tabel 4.15</b> Uji Multikolinearitas .....	50
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	52
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji t (Parsial).....	54
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji f (Simultan).....	55

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3. 1</b> Rentang Skala .....	31
<b>Rumus 3. 2</b> Uji Validitas Data .....	31
<b>Rumus 3. 3</b> Uji Reliabilitas Data.....	32
<b>Rumus 3. 4</b> Regresi Linear Berganda.....	34
<b>Rumus 3. 5</b> Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
<b>Rumus 3. 6</b> Uji T ( Uji Parsial) .....	35
<b>Rumus 3. 7</b> Uji F (Uji Simultan).....	36



**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Karyawan adalah salah satu aset bisnis yang paling berharga karena, agar perusahaan dapat memenuhi tujuannya, ia harus sangat bergantung pada kontribusi dari banyak individu. Tingkat pengetahuan dan pengalaman setiap karyawan berkorelasi langsung dengan keberhasilan atau kegagalan perusahaan secara keseluruhan. Mempertahankan sumber daya manusia saat ini, dengan demikian, penting bagi setiap organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan masa depannya. Setelah setiap tahun, banyak departemen perusahaan melakukan dan menilai tinjauan kinerja tahunan (Maharani et.al, 2022).

Disiplin membantu individu menjadi lebih produktif dalam karir mereka. Ketika seorang pekerja menunjukkan pengendalian diri dan mematuhi aturan, mereka mendapatkan ukuran disiplin. Praktik disiplin diri dimaksudkan agar berkelanjutan dalam menghadapi kebijakan tempat kerja dan berdampak pada produktivitas pekerja. Ketika pekerja didisiplinkan, mereka mendapatkan kepercayaan diri dan bekerja lebih baik; ketika mereka kurang disiplin, kinerja mereka secara alami menurun dan mereka cenderung mengabaikan instruksi. Kejujuran dalam pekerjaan seseorang, ketepatan waktu dalam pekerjaan seseorang, dan kepatuhan terhadap aturan agensi seseorang semuanya bergantung pada satu hal disiplin kerja (Bugdol, 2018).

Pengawasan sama pentingnya dengan disiplin di tempat kerja karena tanpa pengawasan, karyawan lebih cenderung melakukan perilaku kontraproduktif,

seperti bekerja tidak sesuai prosedur, karyawan yang tidak membuat perangkat di tempat kerja, dan melakukan aktivitas lain selama bekerja. Jam kerja, yang kesemuanya dapat berdampak negatif terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Karena sifat kritis dari pengawasan yang tepat dalam suatu perusahaan, masalah ini harus ditanggapi dengan sangat serius. Banyak hal yang terjadi di lapangan, dan pengawasan yang tidak efisien, seperti kurangnya perhatian pimpinan terhadap jam masuk dan keluar pekerja serta pengawasan terhadap tugas yang diberikan, menyebabkan rendahnya kinerja pegawai dan pada akhirnya tidak tercapainya tujuan. Hal ini dapat dilakukan melalui penetapan norma di tempat kerja, pembagian tugas di antara para pekerja, dan menangani berbagai bentuk kesalahan karyawan (Teck & Chyong, 2021).

Kepuasan kerja karyawan sama pentingnya dengan praktik manajemen lainnya seperti tindakan pendisiplinan dan pengawasan, mengingat bahwa pekerja pada akhirnya membuat atau menghancurkan upaya perusahaan mana pun untuk mencapai tujuan yang dinyatakan. Di sisi lain, seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya akan menggunakan setiap sumber daya yang mereka miliki untuk memastikan bahwa tugas mereka diselesaikan dengan baik dan meningkatkan kinerja mereka. Pandangan seseorang tentang pekerjaan mereka mungkin ditentukan oleh persepsi mereka tentang kesenjangan gaji antara apa yang benar-benar mereka dapatkan dan apa yang menurut mereka layak mereka dapatkan (Robbins, 2017:170).

Ketika kita berbicara tentang kinerja, kita berbicara tentang menyelesaikan pekerjaan dan melihat hasil kerja itu. Setiap pekerja harus meningkatkan

kinerjanya agar tujuan dapat tercapai dan tugas diselesaikan lebih cepat. Kinerja pekerja adalah hasil pengukuran upaya individu terhadap standar objektif. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menentukan peran, upaya langsung, dan memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan bisnis. Menurut (Sinambela, 2018:480), untuk mendefinisikan, penilaian kinerja adalah prosedur di mana kontribusi karyawan atau tim untuk pencapaian tujuan organisasi dinilai (Sinambela, 2018:519)

PTE.LTE Boilermaster Merupakan perusahaan swasta yang menawarkan berbagai layanan teknik. Area operasinya sekarang meliputi Singapura, Malaysia, Thailand, Filipina, dan Indonesia. Cabang Indonesia, yang dikenal sebagai PT Boilertech Indonesia, memiliki kantor di Batam dan Pekanbaru. PT Boilertech Indonesia didirikan sebagai penyedia jasa untuk memenuhi kebutuhan sektor maritim, petrokimia, pembangkit listrik, dan industri lainnya dengan membuat dan memperbaiki peralatan heat treatment. Karyawan dengan tingkat antusiasme dan keahlian yang tinggi sangat penting untuk pertumbuhan berkelanjutan PT Boilertech Indonesia di Batam. Statistik kehadiran untuk PT Boilertech Indonesia di Batam dari Januari 2021 hingga Juni 2021 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Data Keterlambatan Karyawan PT.Boilertech Indonesia di Batam periode Januari 2021- Juni 2021

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Karyawan Terlambat</b>	<b>Persentase Keterlambatan</b>	<b>Karyawan Hadir</b>	<b>Persentase Kehadiran</b>
Januari	110	21	19,09%	84	76,36%
Februari	110	26	23,63%	86	78,18%
Maret	110	32	29,09%	78	70,90%
April	110	24	21,81%	87	79,09%
Mei	110	34	30,90%	80	72,72%
Juni	110	37	36,63%	73	66,36%

**Sumber:** Data PT.Boilertech Indonesia di Batam yang sudah diolah Tahun 2022

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, persentase karyawan yang tidak hadir di PT Boilertech Indonesia selama bulan Januari sebesar 19,09%, dan terdapat total 21 orang yang terlambat masuk kerja. Selama bulan Februari persentase keterlambatan meningkat menjadi 23,63%, dan terjadi peningkatan jumlah pekerja yang terlambat menjadi 26 orang. Jumlah pekerja yang terlambat kembali meningkat di bulan Maret, mencapai proporsi 29,09% dengan 32 pekerja yang terlambat. Pada bulan April, proporsi karyawan yang terlambat masuk kerja turun menjadi 21,81%, dan total ada 24 pekerja. Pada bulan Mei, secara substansial tumbuh dengan tingkat keterlambatan sebesar 30,90% dan 34 karyawan yang terlambat, dan pada bulan Juni, persentase keterlambatan melonjak lagi sebesar 5,73% menjadi 36,63% dengan 37 karyawan yang terlambat. Total, ada 37 pekerja yang terlambat di bulan Juni.

Maka dalam hal ini, dapat dilihat bahwa di PT Boilertech Indonesia masih menghadapi kendala dalam memenuhi disiplin kerja dari bulan Januari 2021 hingga Juni 2021 terjadinya kuantitas keterlambatan para karyawan yang termasuk sepadan dari bulan ke bulan berikutnya. Selain dari keterlambatan karyawan, ada beberapa kendala lain seperti kurangnya tanggung jawab, tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, dan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan. Hal ini terjadi karena kurangnya mematuhi dan menaati aturan yang ada sehingga system kerja akan menjadi kacau dan berantakan sehingga akan menghambat pekerjaan.

Berdasarkan dari observasi dan juga data berupa tabel dari perusahaan PT Boilertech Indonesia di Batam maka tingkat disiplin di PT Boilertech Indonesia

di Batam belum dikata baik. Hal di ini bisa dilihat dari data tabel absensi keterlambatan karyawan dalam satu tahun terakhir. Di sinilah peran pemimpin di harapkan dapat memberikan sanksi berupa hukuman untuk setiap karyawan PT Boilertech Indonesia yang terlambat.

Berikut data penyelesaian proyek karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam dari tahun 2018 sampai juni 2022.

**Tabel 1.2** Data Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT.Boilertech Indonesia di Batam di Proyek dalam Satu Tahun

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Penyelesaian Proyek	Target waktu
1	Tahun 2018	105	3	3-5 bulan
2	Tahun 2019	109	4	3-5 bulan
3	Tahun 2020	112	5	3-5 bulan
4	Tahun 2021	110	4	3-4 bulan
5	Tahun 2022 (januari-juni)	110	6	1-2 bulan

**Sumber:** PT.Boilertech Indonesia Agustus (2022)

Dari table 1.2 diatas dapat dilihat bahwa dengan disiplin dan pengawasan serta kepuasan dalam monitoring dan evaluasi oleh karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam untuk menyelesaikan proyek dalam satu tahun.kerja semakin meningkat maka hasil kinerja akan menghasilkan secara optimal. Jika karyawan kurang disiplin dan tidak adanya pengawasan serta kepuasan yang kurang dalam suatu kinerja maka kinerja yang dihasil untuk perusahaan tidak optimal. Dapat dilihat dari table di atas pada tahun 2021 dan juga tahun sebelumnya PT Boilertech Indonesia di Batam mengalami permasalahan lamanya target waktu dalam menyelesaikan suatu proyek dengan target waktu 3-4 bulan untuk menyelesaikan 4 proyek di tahun 2021 sedangkan setelah adanya

disiplin, pengawasan serta kepuasan yang baik di tahun 2022 dapat menyelesaikan proyek dengan target waktu 1-2 bulan untuk 6 proyek .

Kurangnya pengawasan dari pimpinan PT Boilertech Indonesia, karyawan dapat melakukan tindakan yang kurang baik jika tidak diawasi oleh pimpinan selama bekerja, seperti yang terlihat pada permasalahan yang terjadi pada lembaga kerja khususnya pekerjaan yang tidak sesuai prosedur, karyawan yang tidak membuat perangkat pada saat bekerja, dan melakukan aktivitas lain pada jam kerja, sehingga akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang tidak efisien dan efektif.

Salah satu faktor terpenting dalam kesuksesan perusahaan adalah tingkat kepuasan kerja yang dialami karyawannya. Keterlibatan kepemimpinan diperlukan untuk keberhasilan usaha perusahaan mana pun. Pengamatan di PT Boilertech Indonesia di Batam mengungkapkan sejumlah isu yang mempengaruhi kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Masalah ini diperparah oleh kurangnya tinjauan atau pemantauan staf apa pun. Kinerja suatu program atau kebijakan dapat diukur sebagian melalui pemantauan dan penilaian yang cermat. Sebagai hasil dari efek menguntungkan yang mungkin dimiliki pemantauan dan evaluasi terhadap pekerja, seperti membuat pekerjaan lebih diatur, yang terakhir memainkan peran penting dalam memastikan bahwa pekerja puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk keberhasilan operasi perusahaan. Tidak peduli seberapa keras setiap orang bekerja, semuanya tidak akan berjalan lancar sampai kepemimpinan perusahaan turun tangan. Kumpulan pekerja yang lebih

besar dengan tingkat komitmen, antusiasme, dan disiplin yang tinggi di tempat kerja sangat penting jika kita ingin melihat peningkatan kinerja.

Berdasarkan informasi yang disampaikan di atas, untuk itu saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH DISIPLIN, PENGAWASAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BOILERTECH INDONESIA DI BATAM"**

## **1.2 Identifikasi masalah**

Pada latar belakang yang dapat disampaikan pada sebelumnya sehingga indentifikasi masalah dapat diketahui:

1. Kurangnya kedisiplinan terutama pada tingginya persentase keterlambatan semakin meningkat karyawan PT Boilertech Indonesia.
2. Kurangnya sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya PT Boilertech Indonesia.
3. Tidak adanya monitoring dan evaluasi kerja PT Boilertech Indonesia.
4. Menurunnya tingkat kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia.

## **1.3 Batasan masalah**

Pada penelitian ini dapat dibatasi masalah agar penelitian dapat dengan yang jelas serta terarah, batasan dapat meliputi:

1. Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis hanya membatasi penelitian ini pada masalah yang berhubungan dengan Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam.

2. Responden dari penelitian ini adalah hanya para karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam.

#### **1.4 Rumusan masalah**

Penelitian yang telah diangkat dapat diutarakan sedemikian rupa untuk memudahkan pemahaman dapat dirumuskan masalah berikut:

1. Apakah disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam?
2. Apakah pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam?
4. Apakah disiplin Kerja, kepuasan kerja, dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam?

#### **1.5 Tujuan penelitian**

Suatu penelitian akan terarah apabila dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut, sehingga dalam penelitian ini penulisan merumuskan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam.



4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin Kerja, kepuasan kerja, dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia Di Batam.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang di tetapkan, manfaat yang di harapkan adalah:

1. Manfaat Teoritis

Ilmu manajemen sumber daya manusia memperoleh manfaat secara teoritis dari penyelidikan ini karena dapat berkontribusi pada perluasan ide dan teori yang berguna. Terutama tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat di ambil adalah sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan PT Boilertech Indonesia Di Batam dapat tercapai dengan baik. Dan bagi penelitian selanjutnya survey ini bisa di jadikan sebagai contoh survey selajutnya.



## **BAB II**

### **TIJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin**

###### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin**

Menurut (Sinambela 2018), disiplin kerja dapat dianggap sebagai kemampuan untuk bekerja secara konsisten, bekerja dengan tekun dan terus-menerus, bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang ada, serta bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut (Rivai 2019:44), disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan dalam upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja merupakan upaya untuk berkomunikasi dengan karyawan dalam upaya mengubah suatu perilaku. serta standar sosial yang berlaku. Tingkat disiplin seseorang menunjukkan, khususnya, bagaimana mereka bertanggung jawab atas tugas-tugas yang telah diletakkan di pundak mereka.

Studi telah dilakukan di masa lalu tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan temuan penelitian ini telah menghasilkan bukti bahwa disiplin kerja memang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanto, 2019)

###### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Disiplin kerja memiliki faktor-faktor dalam mempengaruhinya berdasarkan temuan (Pranitasari & Khotimah 2021), yaitu :

1. Besar kecil komisi atau kompensasi

2. Adanya keteladanan dari pemimpin perusahaan
3. Adanya peraturan yang sudah ditetapkan sebagai pegangan
4. Dibuatkan pengawasan dalam perusahaan
5. Sikap perhatian kepada karyawan
6. Menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.1.1.3 Indikator Disiplin**

Disiplin kerja dapat diukur dengan melalui indikator yang dapat meliputi beberapa seperti berikut:

#### **1. Keteladanan**

Pemimpin membutuhkan kemampuan untuk menetapkan dan mempertahankan standar perilaku yang tinggi di antara tim mereka. Pemimpin harus memberi contoh bagi tim mereka dengan bertindak etis, jujur, tidak menunjukkan keberpihakan, dan mampu mendukung klaim mereka dengan bukti. Pemimpin yang baik menetapkan standar disiplin di tempat kerja, dan karyawan akan melakukan apa yang diperintahkan jika atasan mereka adalah panutan yang baik. Ketika pekerja melihat seorang pemimpin yang tidak mendisiplinkan diri mereka sendiri dan kemudian mengikutinya, tingkat disiplin di tempat kerja akan berkurang.

#### **2. Keadilan**

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap disiplin karyawan yang lebih efektif termasuk keadilan, yang dapat berfungsi sebagai batu loncatan untuk memberikan nasihat atau hukuman. Seorang pemimpin yang kuat dalam keadilan selalu adil dan setara untuk semua anggota staf. Ketika aturan dibuat

lebih transparan, disiplin meningkat. Jadi, agar disiplin berkembang, penting agar keadilan diterapkan seadil-adilnya di semua tempat.

### 3. Sanksi

Hukuman karyawan juga dipengaruhi oleh beratnya hukuman atas kesalahan. Karyawan dalam organisasi perlu memahami alasan di balik tindakan disipliner apa pun yang akan diambil, dan tindakan itu sendiri harus dilakukan secara transparan. Sanksi harus proporsional dengan pelanggaran, fleksibel, dan digunakan sebagai insentif untuk menjaga ketertiban di tempat kerja.

### 4. Arahan

Agar pekerja dapat menjalankan arahan atau perintah dengan serius dan disiplin, mereka harus sejalan dengan pengetahuan dan pengalaman mereka.

### 5. Hubungan

Ketika ada refleksi timbal balik di kedua arah, kita tahu bahwa kondisinya ideal. Sehingga dapat membentuk semacam hubungan manusia yang kooperatif yang menumbuhkan tempat kerja yang menyenangkan dan produktif bagi semua pekerjanya.

## **2.1.2 Pengawasan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja**

Pengawasan adalah tindakan mengawasi segala sesuatu yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa segala sesuatunya dilakukan sesuai dengan cetak biru yang telah disusun sebelumnya (Raihanah Daulay, Khair, Pratami, & Astuti, 2017).

Pengawasan ialah untuk memastikan bahwa tujuan yang dimaksud tercapai. Keadaan ini dapat diartikan bahwa dengan tidak adanya peran pengawasan, perencanaan yang tepat tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal, terlepas dari seberapa baik hal itu dilakukan (Goverd, Bernhard, 2018:1978).

Menurut (Ekhsan et al., 2020), pengawasan kerja adalah upaya sistematis untuk menetapkan pedoman pelaksanaan standar kinerja mengenai pengaturan perencanaan kerangka input data untuk menentukan apakah telah terjadi penyimpangan besar, dan mengambil langkah-langkah perbaikan penting untuk memastikan bahwa semua aset atau sumber daya digunakan seefisien dan seefektif mungkin untuk mencapai target asosiasi.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja**

Menurut (Mulyadi 2017), berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik di dalam maupun di luar bisnis
2. Karena otoritas tersebar di seluruh organisasi, pengawasan formal diperlukan karena organisasi sangat rumit.
3. Organisasi harus melakukan pengawasan agar tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang dilakukan oleh anggotanya.

#### **2.1.2.3 Indikator Pengawasan Kerja**

Penjelasan yang diperoleh dari (Handoko 2017) pengawasan kerja dapat diukur melalui indikator:

1. Tepat Waktu

Yaitu jika tindakan perbaikan harus diambil, informasi harus dikumpulkan, diserahkan, dan dianalisis secepat mungkin secara manusiawi.

2. Akurat

Penting bahwa informasi, terutama yang berkaitan dengan penerapan informasi, dapat diandalkan. Jika data yang berasal dari sistem pemantauan salah, perusahaan mungkin salah mengambil langkah perbaikan, atau bahkan menimbulkan masalah yang sebelumnya tidak ada.

3. Obyektif

Dengan kata lain, materi harus disajikan dengan cara yang jelas, tidak memihak, dan komprehensif.

4. Fleksibel

Dengan kata lain, pengawasan harus memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi atau bereaksi terhadap peluang atau risiko yang ditimbulkan oleh lingkungan.

5. Bersifat

Sebagai panduan dan sistem kontrol operasional, itu harus efektif, dan perlu menyoroti deteksi atau penyimpangan dari standar, serta tindakan apa yang perlu dilakukan untuk memperbaikinya.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap positif tenaga kerja, termasuk sentimen dan perilaku terhadap pekerjaan, sebagaimana ditentukan oleh evaluasi pekerjaan

tunggal dalam hal rasa hormat dalam pencapaian salah satu tujuan penting dari pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).

Menurut (Deni M 2018:50), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosi yang menggambarkan bagaimana perasaan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik perasaan itu positif maupun negatif. Sejauh mana seseorang menikmati pekerjaan mereka tercermin dalam tingkat kepuasan kerja mereka

Menurut apa yang dikatakan dalam (Edy Sutrisno 2019:74), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan pengaturan kerja, kerjasama antar pekerja, insentif yang diperoleh dalam bekerja, dan hal-hal lain yang berhubungan dengan komponen fisik dan psikologis.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Penjelasan yang disampaikan (Edy Sutrisno 2019, P.77), kepuasan kerja diketahui melalui faktor berikut:

#### **1. Kesempatan untuk maju**

Dalam skenario khusus ini, pertanyaannya adalah apakah ada kemungkinan untuk memperoleh pengalaman baru dan mengembangkan kemampuan yang ada saat bekerja.

#### **2. Keamanan kerja**

Yang dimaksud dengan mendukung kepuasan kerja mengacu pada peran komponen ini bagi pekerja. Kehadiran keadaan aman memiliki dampak signifikan pada bagaimana pekerja mengalami pekerjaan mereka.



### 3. Gaji

Tidak biasa bagi individu untuk mengungkapkan kebahagiaan kerja dalam kaitannya dengan jumlah uang yang mereka hasilkan, karena pendapatan yang lebih tinggi menyebabkan ketidakpuasan.

### 4. Perusahaan dan Manajemen

Kemampuan suatu organisasi dan manajemennya untuk mempertahankan pengaturan dan kondisi kerja yang konsisten merupakan salah satu variabel terpenting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh para pekerja.

### 5. Pengawasan Sekaligus atasannya

Ketidakhadiran dan perputaran karyawan mungkin merupakan hasil dari pengawasan yang buruk.

### 6. Faktor instrisik

Karena persyaratan pekerjaan, harus memiliki bakat tertentu. Tingkat kesulitan suatu tugas, serta potensinya untuk kemudahan dan kesenangan dalam penyelesaiannya, dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

### 7. Kondisi kerja

Ini mencakup keadaan fasilitas itu sendiri, serta ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkirnya.

### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan sikap yang, meskipun sulit untuk diartikulasikan, dianggap sebagai komponen yang berkontribusi terhadap kepuasan atau ketidakbahagiaan di lingkungan kerja seseorang.

## 9. Komunikasi

Dalam skenario ini, kesiapan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengenali pemikiran atau prestasi pekerjanya memainkan peran yang sangat penting dalam mengembangkan perasaan puas di lingkungan kerja seseorang.

## 10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, uang pensiun, atau perumahan mungkin merupakan bagian dari paket tunjangan normal pekerjaan, jika persyaratan ini dapat dipenuhi, seorang karyawan mungkin memiliki rasa kepuasan kerja.

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Pada penjelasan yang diketahui melalui (Afandi, 2018:82), kepuasan kerja dapat diukur dengan melalui indikator berikut:

#### 1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat memberi mereka jenis pemenuhan tertentu pada tingkat tertentu.

#### 2. Upah

Jumlah imbalan yang diterima seseorang sebagai akibat dari pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan persyaratan yang dianggap adil.

#### 3. Promosi

Tingkat perkembangan seseorang dapat berkembang melalui proses promosi. Hal ini berkaitan dengan pertanyaan ada atau tidaknya potensi untuk meningkatkan karir seseorang saat masih bekerja.

#### 4. Pengawas

Seseorang yang secara konsisten memberikan arahan atau instruksi kepada orang lain untuk pelaksanaan pekerjaan.

#### 5. Rekan kerja

Seseorang terus-menerus terlibat dalam proses mewujudkan pekerjaan. Rekan kerja mungkin sangat baik atau sangat buruk, tergantung pada sudut pandang seseorang.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tugas masing-masing individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh (Arda, 2017), adalah sejauh mana upaya karyawan selama periode waktu tertentu mencapai standar, tujuan, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Saat membandingkan pendapatan dan tunjangan yang diterima karyawan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab mereka, jelas bahwa kinerja mereka tidak sesuai standar. Kurangnya kontrol diri karyawan dan penggunaan waktu yang tidak efisien juga merupakan kontributor utama tingginya tingkat ketidakhadiran. output yang tidak memadai dari staf.

Ditemukan oleh (Siagian, 2018) Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh tugas-tugas yang telah berhasil dilakukan individu tersebut agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Penjelasan yang diketahui melalui (Samsuddin 2018) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan Tujuan
7. Keamanan

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Berdasarkan temuan yang diketahui melalui (Afandi 2018:89), kinerja karyawan dapat diukur dengan melalui indikator berikut:

1. Kuantitas

Hasil kerja seseorang ada banyak jenis satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah total kerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka atau persamaan numerik lainnya.

2. Kualitas

Produk tenaga kerja setiap dan semua unit pengukuran yang terkait dengan kualitas atau terkait dengan kualitas.

3. Disiplin kerja

Selalu bertindak sesuai dengan peraturan dan regulasi yang relevan.

#### 4. Efisiensi

Dalam proses melakukan aktivitas, menggunakan banyak sumber daya secara efisien dan ekonomis.

#### 5. Ketelitian

Sejauh mana hasil pekerjaan sesuai untuk menentukan apakah upaya tersebut berhasil atau tidak dalam memenuhi tujuannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut (Randi 2018: 15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama Dan Tahun Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1.	(Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri, 2020)	“Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	Analisis regresi linier berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.
2.	(Loy & Khoiri, 2022)	“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT Dirga Satria Pratama”	Analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).	Disiplin, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dirga Satria Pratama.
3.	(Fachrezi & Khair, 2020),	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura II (Persero) Kantor	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

		Cabang Kualanamu		
--	--	------------------	--	--

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
4.	(Dedi Rianto Rahadi dan Claudia Ocktaliani, 2019 )	“Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Xyz”	Analisis regresi linier berganda	Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah tidak signifikan.
5.	(Harianto dan Asron Saputra, 2020)	“Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam”	Analisis regresi linier berganda	Hasil secara rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Fitra Margaret, 2017)	“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Terhadap Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang”	Analisis regresi linier berganda	Pengawasan Dan Variabel Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.
7.	(Iskandar, 2018)	“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru”	Analisis regresi linier berganda	Pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan dan parsial hasil uji berpengaruh.
8.	(Dony Suhariyanto dan Tanto Askriyanto ko Putro, 2018)	“Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra”	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengawasan maupun Disiplin kerja yang baik agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Sumber: Data Penelitian (2022)

## **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seseorang dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Sedangkan (Arijanto 2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. dari pernyataan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

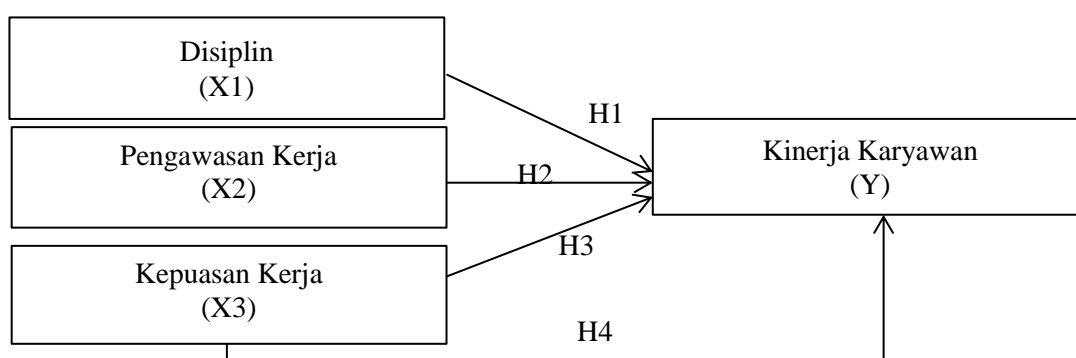
Pertumbuhan organisasi dipengaruhi oleh kegiatan yang direncanakan dan tingkat disiplin di tempat kerja, keduanya membutuhkan pengawasan yang kompeten (Busro, 2018). Pengawasan pemberi kerja sangat penting untuk tempat kerja yang produktif. Jika kepemimpinan yang bertugas mengawasi, semuanya akan berjalan lancar. Hal ini disebabkan karena atasan sudah akrab dan dekat dengan pekerjanya. Oleh karena itu, merupakan tugas manajemen di semua eselon untuk mengawasi dan memastikan bahwa pekerjaan pekerja dilakukan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

### **2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Ditentukan bahwa seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya memiliki sikap emosional yang positif dan menikmati pekerjaan mereka. Disposisi ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja

seseorang. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diteliti oleh (Susanto, 2019), dan temuannya (Damayanti., et al, 2018), memperhatikan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan dengan cara yang baik dan bermakna ketika orang tersebut puas dengan pekerjaannya.

## 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Menurut (Umi dalam Rifki 2018:36), salah satu cara untuk memikirkan hipotesis adalah sebagai perkiraan sementara dari kekuatan hubungan yang diprediksi antara variabel yang dapat diuji. Mengingat bahwa ini adalah anggapan, itu harus memiliki konsekuensi yang lebih langsung untuk memverifikasi koneksi yang dihipotesiskan. Untuk keperluan skripsi ini, penulis akan menggunakan struktur sebelumnya sebagai dasar hipotesis berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di batam

H2: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di batam.



- H3: Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di batam.
- H4: Disiplin, kepuasan, dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Boilertech Indonesia di batam.



**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dengan deskriptif kuantitatif akan menjadi metode investigasi yang digunakan di sini. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menurut (Sinambela, 2020) didefinisikan sebagai jenis penelitian yang menggunakan penggunaan angka dalam pengolahan data untuk menghasilkan pengetahuan yang terorganisir. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi pengaruh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, pengawasan, dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Boilertech Indonesia di Batam.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yang dilihat dari sifatnya menggambarkan suatu objek tertentu yang berkaitan secara efektif dan sistematis dengan penjelasan berupa fakta-fakta atau ciri-ciri suatu kelompok yang ada dalam suatu wilayah tertentu. Dengan kata lain, penelitian ini mendeskripsikan objek tertentu yang mendeskripsikan objek tertentu yang berhubungan secara efektif dan sistematis dengan penjelasannya.

#### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Boilertech Indonesia di Batam yang berlokasi di Jln. Brigjen Katamso Kawasan Bintang Industri II Lot D1 No.612 Tanjung Uncang Kota Batam.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Boilertech Indonesia di Batam yang berlokasi di Jln.Brigen Katamso Kawasan Bintang Industri II Lot D1 No.612 Tanjung Uncang Kota Batam. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2022 sampai dengan bulan Februari tahun 2023. Jadwal penelitian ini dapat dilihat dengan tabel dibawah ini.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2022												2023		
		September			Oktober			November			Desember			Januari		
1.	Perencanaan	■														
2.	Studi Pustaka				■											
3.	Mentukan Metode Penelitian							■								
4.	Penyusunan Kuesioner										■					
5.	Penyerahan Kuesioner													■		
6.	Analisis Hasil Kuesioner													■		
7.	Kesimpulan															■

Sumber : Peneliti, 2022

### 3.4 Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian adalah hal-hal atau orang-orang dengan atribut dan karakteristik tertentu yang akan diselidiki untuk mengembangkan kesimpulan:

1. Disiplin kerja (X1), menjadikan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar terciptanya kedisiplinan dan sistematis yang baik dalam bekerja.

2. Pengawasan kerja (X2), menjadikan pekerjaan yang dilakukan karyawan tetap berjalan sesuai rencana dan menghindari hal buruk yang akan terjadi dalam bekerja.
3. Kepuasan (X3), dengan perasaan positif karyawan pada suatu pekerjaan, akan berdampak baik dan juga hasil evaluasi baik dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.
4. Kinerja karyawan (Y), hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh karyawan baik dari segi kuantitas atau kualitas.

#### **3.4.1 Variabel Bebas (Variabel Independen)**

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019:69), variabel independen adalah faktor-faktor yang berdampak atau menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel terikat (terikat). Dalam analisis statistik, variabel independen adalah variabel yang dapat dianalisis terpisah dari variabel lain. Dalam penyelidikan khusus ini, kami menggunakan tiga variabel independen berikut (X1) Disiplin, (X2) Pengawasan dan Kepuasan Kerja (X3).

#### **3.4.2 Variabel Terikat (Variabel Dependen)**

Menurut Sugiyono (2018:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan konsekuensi dari variabel independen. Hal ini karena variabel independen bertindak sebagai kontrol. Kinerja karyawan (Y) sedang diteliti sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.

**Tabel 3. 2** Definisi Variabel Operasional Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin (X1)	Kemampuan untuk bekerja secara konsisten, gigih, dan tekun dengan mematuhi dan tidak melanggar norma yang berlaku.	1. Keladanan 2. Keadilan 3. Sanksi 4. Arahan 5. Hubungan	Likert
Pengawasan (X2)	Pengawasan kerja dapat dimaknai sebagai yang dapat memantau semua operasi untuk memverifikasi bahwa mereka sedang dilakukan sesuai rencana	1. Tepat waktu 2. Akurat informasi 3. Obyektif 4. Fleksibel 5. bersifat	Likert
Kepuasan (X3)	Sikap pekerja tentang pekerjaan mereka dipengaruhi oleh keadaan emosional mereka, yang mungkin positif atau negatif. Bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya tercermin dalam seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka	1. perkerjaan 2. upah 3. promosi 4. pengawas 5. rekan kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan dievaluasi dengan membandingkan pekerjaan mereka selama periode waktu tertentu dengan seperangkat faktor yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati, seperti seperangkat standar, tujuan, atau sasaran	1. kuantitas 2. kualitas 3. disiplin kerja 4. efisiensi 5. ketelitian	Likert

**Sumber:** Data Penelitian (2022)

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019:126) adalah wilayah generalisasi yang tersusun dari item-item atau subjek-subjek yang telah ditentukan jumlah dan kualitasnya. 110 pekerja PT Boilertech Indonesia di Batam yang dapat dijadikan sebagai populasi atau dengan kata lain akan berpartisipasi dalam penelitian ini.

### **3.5.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2019:127), dikatakan bahwa sampel adalah representasi dari populasi baik dari segi ukuran maupun kualitas yang dimilikinya. Metode pendekatan sampling digunakan selama penelitian berlangsung. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dan seluruh populasi yang diambil terdiri dari 110 pekerja PT Boilertech Indonesia di Batam yang dapat dijadikan sampel.

## **3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

### **3.6.1 Sumber Data**

Sumber data dan teknik pengumpulan data diperlukan untuk setiap jenis penelitian yang akan dilakukan. Ada dua kategori utama pengumpul informasi:

1. Sumber data primer

Secara spesifik, data primer didefinisikan oleh Sugiyono (2019:193) sebagai informasi yang diperoleh dari sumber asli bukan dari sumber sekunder. Metode observasi, wawancara, kelompok fokus, dan kuesioner adalah contoh metode pengumpulan data primer. Data primer yang dikumpulkan dengan kuesioner.

2. Sumber data sekunder

Menurut Sugiyono (2019: 193) mendefinisikan data sekunder sebagai informasi yang diperoleh dari sumber selain sumber primer. Sumber informasi sekunder, seperti publikasi ilmiah dan data perusahaan, dikumpulkan untuk mendukung data primer.

### 3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk studi ini, peneliti mengandalkan observasi dan kuesioner *skala likert* untuk menyusun hasil mereka. Penjelasan (Sugiyono 2020: 296) berpendapat bahwa bagian terpenting dari setiap proyek penelitian adalah proses pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Observasi dilakukan pengamatan secara langsung. Di PT Boilertech Indonesia Di Batam dan Kuesioner dibagikan secara langsung kepada karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam.

**Tabel 3. 3** *Skala Likert*

<b>Skala Likert</b>	<b>Kode</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	C	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:** Data Sekunder

## 3.7 Metode Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Untuk menarik kesimpulan yang lebih umum dari data yang dievaluasi, analisis deskriptif dapat dilakukan. Menurut (Sugiyono 2018:482), analisis data adalah informasi yang dikumpulkan melalui wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi tertulis dapat dianalisis dengan beberapa cara: mengategorikannya, memecahnya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, menyusunnya menjadi pola, memutuskan bagian mana yang paling relevan, dan menarik kesimpulan yang dapat dipahami oleh peneliti dan lain-lain. Rumus berikut ini sering digunakan dalam analisis deskriptif:



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

**Rumus 3. 1** Rentang Skala**Sumber:** Peneliti

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin

RS = Rentang skala

### 3.7.2 Uji Kualitas Data

#### 3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu Suatu teknik yang digunakan untuk menilai kegiatan penelitian seperti survei. Ketika tanggapan individu terhadap pertanyaan pada kuesioner dapat diandalkan atau konsisten dari waktu ke waktu, dapat dikatakan bahwa kuesioner itu sendiri dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui hasil uji validitas digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_x = \frac{n \sum x - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Rumus 3. 2** Uji Validitas Data**Sumber:** Peneliti

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

### 3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk suatu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil konsisten jika diukur ulang. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Jika pertanyaan sudah mencukupi syarat uji validitas, maka baru bisa lanjut ke uji reliabilitas. Berikut rumus yang digunakan dalam mengukur uji reliabilitas, yaitu :

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Rumus 3. 3** Uji Reliabilitas Data

**Sumber:** Peneliti

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Butir pertanyaan

Sj = Varian buti

Sx =Varian total

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul konsisten dengan data normal atau tidak. Metode lain yang dapat digunakan adalah uji konsistensi. Menurut (Gozali 2018:161), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah faktor perancu atau variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Ini dapat dilakukan dengan membandingkan hasil tes dengan distribusi normal.

### 3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dipergunakan sebagaimana untuk menilai apakah model regresi menemukan keterkaitan antar variabel yang dianggap independen atau tidak (Ghozali, 2018:107). Dalam prakteknya, model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel yang dianggap independen. Nilai faktor inflasi varians (VIF) dan toleransi dapat digunakan untuk menentukan apakah ada multikolinearitas atau tidak. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan keduanya. Nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10,00$  dalam model regresi menunjukkan bahwa model tersebut tidak termasuk multikolinearitas.

### 3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas menurut (Ghozali 2018:137) melakukan uji untuk menjawab apakah model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas, dapat dilihat dengan grafik *scatter plot*, yaitu :

- a. Jika penyebaran data tidak teratur dan tidak berbentuk pola dalam *scatter plot* (naik turun, kelompok jdi satu), maka tidak termasuk heteroskedastisitas.
- b. Jika penyebaran data teratur dan berbentuk pola dalam *scatter plot* (naik turun, kelompok jdi satu), maka termasuk heteroskedastisitas.

### 3.7.4 Uji Pengaruh

#### 3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu suatu alat yang digunakan untuk menganalisis besarnya hubungan variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih. Dalam penelitian ini, digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin, pengawasan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia Di Batam. Berikut rumus yang analisis regresi linear, yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3. 4** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** Peneliti

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)

X1 = Komunikasi

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi kerja

a = Nilai konstanta

b = Koefisien variabel independen

e = Variabel pengganggu

#### 3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruhnya dalam menjelaskan variabel independen. . Nilai koefisien terminasi merupakan nilai antar nol dan satu, menurut (Priyatno 2018:103) angkat nilai koefisien determinasi akan diubah kedalam bentuk persen,

yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut rumus yang analisis koefisien determinasi, yaitu :

$$R^2 = 1 - \frac{RSS}{TSS}$$

**Rumus 3. 5** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Sumber** : Peneliti

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi

RSS = Jumlah kuadrat residu

TSS = Jumlah kuadrat total

### 3.7.5 Uji Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji T yaitu suatu alat yang digunakan untuk menguji apakah berpengaruh antar variabel X dan Y secara parsial terhadap variabel dependen. Pegujian parsial digunakan untuk menguji hipotesis untuk melihat apa variabel dependen berpengaruh secara parsial terhadap variabel independen (Mulyono, 2018).

Berikut rumus yang uji T, yaitu :

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

**Rumus 3. 6** Uji T ( Uji Parsial)

**Sumber**: Peneliti

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Sampel

### 3.7.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu suatu alat yang digunakan untuk menguji apakah berpengaruh antar variabel independent dengan variabel dependen. Berikut rumus yang uji F, yaitu :

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

**Rumus 3. 7** Uji F (Uji Simultan)

**Sumber:** Peneliti

Keterangan :

$R^2$  = Jumlah efek variabel X

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel X

