

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TURNOVER  
KARYAWAN, DAN KERJA LEMBUR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT LB  
TECHNOLOGIES BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Asria Harefa  
140910349**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TURNOVER  
KARYAWAN, DAN KERJA LEMBUR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT  
LBTECHNOLOGIES BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Asria Harefa  
140910349**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Asria Harefa  
NPM/NIP : 140910349  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

### **Pengaruh Disiplin kerja, Turnnover karyawan Dan Kerja lembur Terhadap Produktivitas kerja pada PT LB Technologies 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, 29 Januari 2019

**Asria Harefa**  
**140910349**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, TURNOVER  
KARYAWAN, DAN KERJA LEMBUR TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT LB  
TECHNOLOGIES BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Asria Harefa  
140910349**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada  
tanggal seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 29 Januari 2019**

**Hervenzus, S.Kom., M.Si.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, Sehingga perusahaan diharapkan mampu mengatur MSDM sebaik mungkin agar tidak terjadi produktivitas kerja yang rendah dalam sebuah perusahaan. Penelitian ini dilakukan di PT LB Technologies Batam yang beralamat di Komp Sarana Unggulan Blok B No.8 Jl. Engku putri Batam Centre. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur terhadap Produktivitas kerja PT LB Technologies Batam. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 140 orang, dalam penentuan sampel menggunakan Rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 104 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 20 indikator yang terdiri dari 20 pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, turnover karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,750 atau 75%, sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Turnover Karyawan Dan Kerja lembur**

## **ABSTRACT**

*Human resources is the most important asset in a company or organization that affects the efficiency and effectiveness of the company, so the company is expected to manage MSDM as possible so as not to happen low productivity in a company. This research was conducted at PT LB Technologies Batam which is located in Komp Sarana Unggulan Block B No.8 Jl. Engku putri Batam Center. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline, employee turnover and overtime work on the productivity of PT LB Technologies Batam. The population in this study as many as 140 people, in determining the sample using Slovin formula so that the sample obtained 104 people. The data were collected by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale to measure 20 indicators consisting of 20 statements. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 20 application. The result of analysis from this research indicates that work discipline has positive and significant effect to work productivity, employee turnover have positive and significant effect to work productivity, overtime work has positive and significant effect to work productivity and work discipline, employee turnover and overtime work have a positive and significant effect on work productivity. Based on the results of this study can be concluded that the variables of work discipline, employee turnover and overtime work affect work productivity of 0.750 or 75%, while the remaining 25% influenced by other factors not included in this study.*

***Keyword : discipline work, Turnover Intention and overtime***

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis di Universitas putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.pd 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 Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu dan pikiran, serta memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam.
6. Keluarga besar penulis, Ayah, Ibu, dan Saudara tercinta yang telah memberikan doa dan perhatian serta dukungannya yang sangat besar kepada penulis.
7. Seluruh rekan seperjuangan mahasiswa/i Program Studi Manajemen Bisnis angkatan 2014 yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis sehingga selesainya skripsi ini.

8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesai penyusunan skripsi, terimakasih banyak.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan dan selalu mencurahkan berkat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu, amin.

Batam, 29 Januari 2019

Asria Harefa

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR RUMUS .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang masalah.....	1
1.2. Identifikasi masalah .....	9
1.3. Batasan masalah .....	9
1.4. Rumusan masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian .....	10
1.6. Manfaat Penelitian .....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	11
1.6.2. Manfaat Praktis .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1. Konsep Teoritis .....	13
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	13
2.1.1.1.Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	14
2.1.1.2.Pengukuran Produktivitas Kerja .....	18
2.1.1.3.Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja .....	20
2.1.1.4.Indikator Produktivitas Kerja.....	21
2.1.2. Disiplin Kerja .....	22
2.1.2.1. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	25
2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja .....	26
2.1.3. Turnover karyawan .....	27

2.1.3.1	Faktor yang mempengaruhi Turnover intention karyawan.....	28
2.1.3.2.	Indikator-indikator Turnover karyawan.....	29
2.1.4.	Kerja Lembur.....	31
2.1.4.1.	Faktor-Faktor Kerja Lembur (Overtime).....	32
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	33
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	35
2.4.	Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....		37
3.1.	Desain Penelitian.....	37
3.2.	Operasional Variabel.....	38
3.2.1.	Variabel Bebas (Independen).....	38
3.2.2.	Variabel Terikat (Dependen).....	39
3.3.	Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1.	Populasi.....	42
3.3.2.	Sampel.....	42
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.5.	Metode Analisis Data.....	45
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	46
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	46
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	46
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas.....	47
3.5.3.	Uji Asumsi.....	48
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	48
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	49
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.5.4.	Uji Pengaruh.....	50
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.5.4.2.	Analisis Determinasi ( $R^2$ ).....	51
3.5.5.	Rancangan Uji Hipotesis.....	53
3.5.5.1.	Uji T.....	53
3.5.5.2	Uji F.....	54

3.6.	Lokasi Dan Jadwal Penelitian .....	55
3.6.1	Lokasi.....	55
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		57
4.1.	Hasil Penelitian .....	57
4.1.1.	Profil Responden.....	57
4.1.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	58
4.1.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
4.1.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
4.1.5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	60
4.2.	Hasil Penelitian .....	61
4.2.1.	Analisis Deskriptif .....	61
4.2.1.1.	Variabel Disiplin Kerja (X1).....	62
4.2.1.2.	Variabel Turnover Karyawan (X2) .....	63
4.2.1.3.	Variabel Kerja Lembur (X3).....	65
4.2.1.4.	Variabel Produktivitas (Y) .....	66
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data .....	67
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas Instrumen.....	68
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	71
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	72
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas .....	72
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
4.2.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh .....	77
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	77
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	79
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis .....	80
4.2.5.1.	Hasil Uji-t.....	80
4.2.5.2.	Hasil Uji-F.....	81
4.3.	Pembahasan.....	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....		85

5.1. SIMPULAN .....	85
5.2. SARAN .....	86
DAFTAR PUSTAKA .....	87
SURAT PENELITIAN .....	90
SURAT BALASAN.....	91
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	92
KUESIONER PENELITIAN.....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Attendance Kehadiran PT Lb Technologies Batam Tahun 2016.....	4
Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	72
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan <i>P-P Plot Regression Standardized</i> .....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT Lb Technologies Batam Tahun 2016.....	6
Tabel 1. 2 Jumlah kerja lembur karyawan PT Lb Technologies Batam Tahun 2016 .....	8
Tabel 3. 1Operasional Variabel .....	40
Tabel 3. 2Skala Likert.....	45
Tabel 3. 3Pedoman untuk memberikan Interpretasi terhadap Koefisien.....	53
Tabel 3. 4Jadwal Penelitian .....	56
Tabel 4. 1Identitas Responden Berdasarkan usia.....	58
Tabel 4. 2Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4. 3Identitas Responden Berdasarkan pendidikan terakhir .....	60
Tabel 4. 4Identitas Responden Berdasarkan masa Bekerja .....	60
Tabel 4. 5Kriteria Analisis Deskriptif.....	62
Tabel 4. 6Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel Disiplin kerja (X1).....	62
Tabel 4. 7Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Turnover Karyawan (X2).....	64
Tabel 4. 8Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel kerja lembur (x3).....	65
Tabel 4. 9Hasil Uji Validitas variabel disiplin kerja.....	68
Tabel 4. 10Hasil Uji Validitas Turnover karyawan .....	69
Tabel 4. 11Hasil Uji Validitas Kerja lembur .....	70
Tabel 4. 12Hasil Uji Validitas Produktivitas .....	70
Tabel 4. 13Indeks Koefisien Reliabilitas .....	71
Tabel 4. 14Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	74
Tabel 4. 15Hasil Uji Multikolinearitas .....	75
Tabel 4. 16Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76
Tabel 4. 17Hasil Uji Linear Berganda .....	77
Tabel 4. 18Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	79
Tabel 4. 19Hasil Uji-t .....	80
Tabel 4. 20Hasil Uji-F .....	82

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	43
Rumus 3. 2 Perhitungan korelasi .....	47
Rumus 3. 3 Regresi Linier Berganda .....	51
Rumus 3. 4 Uji t .....	53
Rumus 3. 5 Uji F .....	54

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang masalah**

Rendahnya produktivitas terutama pada sektor tenaga kerja telah menjadi isu nasional. Sementara Asean Economic Community sudah diambang pintu, sehingga bursa persaingan juga semakin tidak dapat dielakkan. Untuk menghadapi tantangan tersebut, maka usaha peningkatan produktivitas merupakan salah satu prioritas yang harus segera dilaksanakan. Meskipun sumber daya manusia ini merupakan aset perusahaan yang tidak pernah tampak secara nyata dalam neraca, akan tetapi neraca itu sendiri merupakan gambaran langsung mengenai efektivitas, efisiensi, dan produktivitas dari hasil kerja bagi seluruh sumber daya manusia pada suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Karena apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum.

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai.

Menurut Veithzal Riva'I (2004), *dalam Hartatik, 2014:183*), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma social yang berlaku. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

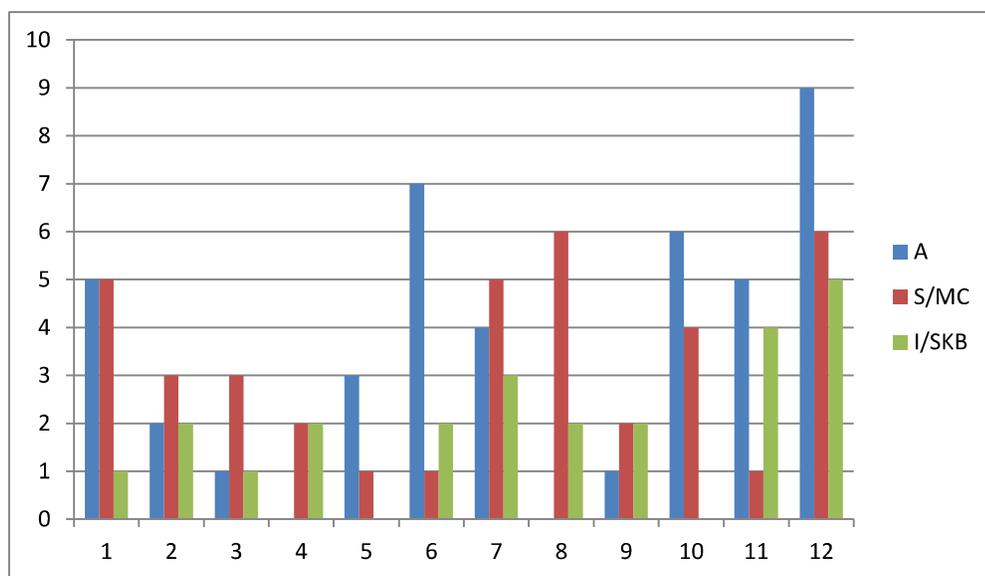
Turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Timbulnya keinginan untuk pindah kerja (*intention turnover*) karyawan memang merupakan masalah yang klasik yang sudah dihadapi oleh para pengusaha sejak revolusi industri. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, jam kerja yang melampaui batas serta tiadanya jaminan sosial menjadi penyebab utama timbulnya turnover atau keinginan pindah pada waktu itu. Sukses dan tidaknya suatu pekerjaan tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya, maka pimpinan harus mengetahui tingkat produktivitas masing-masing tenaga kerja. Hal tersebut sangat diperlukan untuk memantau apa yang akan terjadi akibat penggunaan dan pemanfaatan tenaga kerja.

Untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari jadwal semula maka diperlukan tiga metode yaitu lembur, perubahan kerja dan kelebihan tenaga kerja. Percepatan jadwal dengan meningkatkan jumlah jam tenaga kerja, biasanya 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu. Produktivitas tenaga kerja dapat mengalami dampak negatif kerja lembur, dapat menyebabkan masalah seperti kelelahan, mengurangi keselamatan/tingkat kecelakaan yang lebih tinggi, peningkatan ketidakhadiran, dan rendah moral. Selain itu, pekerjaan ekstra yang dilakukan dalam pelaksanaan lembur dapat meningkatkan biaya.

PT Lb Technologies Batam perusahaan yang bergerak di bidang industri Manufactur, sehingga menggunakan tenaga kerja bagian produksi cukup banyak. Pencapaian target produksi dapat terpenuhi apabila karyawan berkerja secara maksimal, kondisi ini dibuktikan dengan berlakunya gaji lembur untuk semua karyawan, Kondisi yang terjadi pada PT Lb Technologies Batam menunjukkan bahwa target produksi perusahaan tidak sesuai dengan rencana, berarti produksi perusahaan tidak meningkat akan tetapi ada kecenderungan menurun. Faktor penyebab penurunan produktivitas, ditinjau dari bagaian produksi, dapat diidentifikasi menjadi faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari alat-alat produksi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sistem pengaturan waktu kerja. Faktor Internal terdiri dari disiplin kerja, turnover, dan waktu kerja. Kecenderungan penurunan produktivitas salah satunya akibat dari perilaku kerja karyawan kurang disiplin, ditunjukkan oleh karyawan yang absent, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau datang terlambat.

Disiplin kerja merupakan variabel pendukung lain dalam kinerja karyawan. PT Lb Technologies Batam memakai sistem online yang terintegrasi dengan gaji karyawan untuk melakukan perhitungan absensi. Persentase tingkat absensi karyawan adalah sebagai berikut:

**Gambar 1. 1 Grafik Attendance Kehadiran PT Lb Technologies Batam Tahun 2016**



**Sumber : HRD, PT Lb Technologies Batam, Diolah**

Dari data tersebut terlihat tingginya angka Ketidakhadiran karyawan karena ini menunjukkan kurangnya kesadaran akan disiplin kerja. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang telah dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena karyawan sulit mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin ataupun sakit agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan). Jika hal ini terus berkelanjutan akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena kehadiran

karyawan berkaitan dengan produktivitas yang dicapai perusahaan. Kinerja PT Lb Technologies Batam untuk tahun 2016 secara umum mengalami penurunan, khususnya karyawan bagian produksi.

Secara tidak langsung turnover yang tinggi dapat menghambat proses sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi harus dapat mengontrol jumlah turnover agar tidak terlalu tinggi. turnover ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, meningkatnya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. komitmen karyawan pada organisasi tersebut rendah. Apabila komitmen karyawan pada organisasi rendah, mereka memiliki keinginan yang kuat untuk meninggalkan organisasi. sebaliknya ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan merasakan nilai dari pekerjaan mereka, mereka akan bersedia untuk tetap tinggal dengan perusahaan. dengan kata lain, kepuasan kerja menyebabkan tingkat komitmen terhadap organisasi yang lebih tinggi dan kerelaan berkorban lebih untuk organisasi, sehingga mengurangi turnover intention. Berikut tabel Turnover karyawan PT Lb technologies Batam tahun 2016.

**Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan PT Lb Technologies Batam Tahun 2016**

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Persentase TurnOver
Jan	335	4	10	40%
Feb	329	14	12	117%
Mar	331	2	5	40%
Apr	328	21	11	191%
Mei	338	18	25	72%
Jun	331	20	12	167%
Jul	339	2	7	29%
Agust	334	8	21	38%
Sept	321	2	11	18%
Okt	312	0	12	0%
Nov	300	3	15	20%
Des	288	4	8	50%
Total	284	98	149	781%

**Sumber : HRD, PT Lb Technologies Batam, Diolah**

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi di tahun 2016 dari bulan Januari hingga bulan desember. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak menentu dan cenderung mengalami peningkatan, maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya turnover karyawan. Berdasarkan Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan personalia tingginya tingkat turnover karyawan pada PT Lb Technologies Batam dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki angka turnover yang tinggi mengindikasi bahwa karyawan merasa tidak betah atau tidak puas bekerja diperusahaan. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut menunjukkan perilaku kecewa yang pada akhirnya berdampak pada perilaku kerja mereka seperti datang terlambat, tidak masuk kerja, menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka dan bahkan

keluar dari perusahaan, Hal seperti ini berdampak buruk bagi produktivitas kerja dan menjadi tidak efektif.

Dibalik itu, kekurangan-kekurangan yang terjadi dalam perusahaan juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, Beberapa karyawan merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan terlihat dari beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan karyawan berakibat kepada kejenuhan karyawan dalam bekerja. Menurut peraturan yang ada di PT Lb Technologies Batam, jam kerja di perusahaan mulai pukul 07.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB. Namun pada kenyataannya masih terdapat karyawan yang bekerja diluar dari jam kerja. Produktivitas tenaga kerja dapat mengalami dampak negatif kerja lembur, dapat menyebabkan masalah seperti kelelahan, mengurangi keselamatan / tingkat kecelakaan yang lebih tinggi, peningkatan ketidakhadiran, dan rendah moral. Selain itu, pekerjaan ekstra yang dilakukan dalam pelaksanaan lembur dapat meningkatkan biaya. Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan lembur pada PT Lb Technologies Batam.

**Tabel 1. 2 Jumlah kerja lembur karyawan PT Lb Technologies Batam Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Lembur</b>	<b>Persentase Kenaikan Per Bulan</b>
<b>Jan</b>	170	-
<b>Feb</b>	50	-70.59%
<b>Mar</b>	35	-30.00%
<b>Apr</b>	67	91.43%
<b>Mei</b>	88	31.34%
<b>Jun</b>	160	81.82%
<b>Jul</b>	55	-65.63%
<b>Agust</b>	67	21.82%
<b>Sept</b>	45	-32.84%
<b>Okt</b>	77	71.11%
<b>Nov</b>	120	55.84%
<b>Des</b>	180	50.00%
<b>Rata-rata</b>	92,833	18,573%

**Sumber : HRD, PT. Lb Technologies Batam, Diolah**

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang lembur tahun 2016 cukup banyak, dengan rata-rata 92,83 karyawan setiap bulannya, atau bila dipersentasekan kenaikan jumlah karyawan yang lembur per tahun sebesar 18.573%. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, hal tersebut terjadi karena karyawan harus segera menyelesaikan tugasnya pada hari tersebut untuk menyiapkan laporan harian kerja. Selain itu, adanya tugas tambahan yang dimulai pada bulan September 2016 sampai dengan sekarang yang mewajibkan beberapa staf / karyawan untuk bekerja setiap harinya. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul *“ Pengaruh Disiplin kerja, Turnover Karyawan dan Kerja lembur terhadap Produktivitas kerja pada PT Lb Technologies Batam “*

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka didapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadinya turnover secara berkala pada PT Lb Technologies Batam pada tahun 2016.
2. Rendahnya disiplin kerja karyawan PT Lb Technologies Batam.
3. Terdapatnya kerja lembur yang finsi sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## **1.3. Batasan masalah**

Pembatasan masalah pada suatu penelitian diperlukan untuk memfokuskan masalah yang akan diteliti, maka perlu ditetapkan batasan-batasan terhadap permasalahan yang akan diteliti. Hal ini dilakukan mengingat cakupan yang sangat luas tentang produktivitas kerja karyawan, dengan beberapa faktor yang tidak dapat dijelaskan secara keseluruhan. adapun batasan pada variabel yang dimaksud yaitu Disiplin kerja, Turnover karyawan dan Kerja Lembur sebagai variabel bebas dan Produktivitas kerja sebagai variabel terikat. unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Lb Technologies Batam yang dilakukan di kantor PT Lb Technologies Batam. hal ini merupakan masalah utama sebagaimana yang diungkapkan pada latar belakang masalah.

#### 1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat ditarik suatu permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *produktivitas kerja* karyawan PT Lb Technologies Batam?
2. Apakah turnover karyawan berpengaruh terhadap *produktivitas kerja* karyawan PT Lb Technologies Batam?
3. Apakah kerja Lembur berpengaruh terhadap *produktivitas kerja* karyawan PT Lb Technologies Batam?
4. Apakah disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur secara simultan berpengaruh terhadap *produktivitas kerja* karyawan PT Lb Technologies Batam?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah dan pembatasan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap *produktivitas kerja* PT Lb Technologies Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh turnover karyawan terhadap *produktivitas kerja* PT Lb Technologies Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerja lembur terhadap *produktivitas kerja* PT Lb Technologies Batam.

4. Untuk mengetahui disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur terhadap *produktivitas kerja* PT Lb Technologies Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Selain dari tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut penulis menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman mengenai disiplin kerja, turnover karyawan, kerja lembur dan *produktivitas kerja*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, turnover karyawan, kerja lembur dan *produktivitas kerja*.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi peneliti**

Penelitian ini bisa digunakan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dan mengetahui sampai sejauhmana kualitas ataupun kemampuan mahasiswa dalam mengimplementasikan teori yang ditelitinya ke dalam dunia usaha atau dunia kerja yang sebenarnya. Dengan penelitian ini juga, dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan

pengetahuan tentang *produktivitas kerja*. Selain itu penulis dapat membandingkan antara teori dengan praktik yang diterapkan di PT Lb Technologies Batam.

b. Bagi Mahasiswa

Dengan penelitian ini, dapat dijadikan sebagai bahan referensi pengetahuan mahasiswa tentang produktivitas kerja karyawan. Mahasiswa diharapkan mengerti tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *produktivitas kerja*.

c. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai *produktivitas kerja*.

d. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk karyawan agar lebih meningkatkan *produktivitas kerja* dan memberikan motivasi kerja bagi karyawan supaya prestasi kerja karyawan lebih meningkat.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003) *dalam* (Hartatik, 2014:208), Produktivitas mempunyai arti perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang di hasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu; pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat; serta tenaga kerja. Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari individu tidak lain melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu, dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Kusnendi (2003) *dalam* (Hartatik, 2014:208), produktivitas kerja juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi. Kelompok pertama meliputi tingkat pendidikan dan keahlian; jenis teknologi dan hasil produksi; kondisi kerja;serta kesehatan, kemampuan fisik,dan mental. Sedangkan kelompok dua meliputi sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat, dan pengawas; keanekaragaman tugas; system insentif (system upah dan

bonus); serta kepuasan kerja. Menurut Muchdarsyah Sinugan (2005) *dalam* (Hartatik, 2014:208), Sementara itu, menurut Kusnendi, ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi, oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berfikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output).

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau factor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.1.1. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut payaman J. Simanjuntak (1985), dalam (Hartatik, 2014:211), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi:
  - a. Tingkat pendidikan
  - b. Latihan
  - c. Motivasi Kerja
  - d. Etos Kerja

- e. Mental, dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana Pendukung yang meliputi:
- a. Lingkungan kerja, terdiri dari produksi, sarana dan peralatan produksi , tingkat keselamatan, serta kesejahteraan kerja;
  - b. Kesejahteraan karyawan, terdiri dari manajemen dan hubungan industry.

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif

a. Ketrampilan

Bila karyawan makin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. karyawan akan lebih terampil bila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang baik.

b. Manajemen

Dalam hal ini manajemen yang dimaksud berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Bila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga bisa menimbulkan tindakan yang lebih produktif.

c. Gizi dan Kesehatan

Bila karyawan dapat dipenuhi kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan

lebih kuat bekerja, ditambah lagi semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

d. Jaminan Sosial Jaminan sosial

diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Bila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan dan Iklim

Kerja Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

f. Sarana Produksi Mutu

sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Bila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

g. Teknologi

Bila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.
- d. Kesempatan Berprestasi.

Karyawan yang bekerja selalu mengharapkan peningkatan karier yang akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Bila terbuka Bila terbuka kesempatan berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Faktor internal

- a. Komitmen yang kuat terhadap visi dan misi institusional.
- b. Motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- c. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang.
- d. kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja.
- f. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- g. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang.
- h. pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan ketrampilan yang dikuasai.
- i. komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja sama.

## 2. Faktor eksternal

- a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis.
- b. Kemitraan yang dikembangkan.
- c. Kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi.
- d. Dukungan masyarakat dan stakeholders secara keseluruhan.
- e. Tingkat persaingan dan dampak globalisasi.

### 2.1.1.2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Henry Simamora (2004) *Dalam* (Hartatik, 2014:215), faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau di tetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan; dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang di tetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan

metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam hari atau tahun). Pengukuran diubah kedalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ukuran produktivitas kerja karyawan pada umumnya adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran terhadap satu atau pun lebih masukan yang menghasilkan barang atau jasa. Pengukuran produktivitas kerja pada bidang produksi dapat dilihat dengan cara menghitung jumlah output yang dihasilkan, sedangkan untuk bidang selain produksi hasilnya tidak dapat dihitung saat itu juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana:

$$\text{Produktivitas tenaga kerja} = \frac{\text{hasil kerja yang sebenarnya}}{\text{Jumlah tenaga kerja}}$$

Berdasarkan teori yang sudah ada, untuk pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas nilai (kualitatif) sebagaimana yang sudah dipaparkan oleh Tutju Yuniarsih dan Suwanto (2013: 162) produktivitas nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas. Hal ini dikarenakan banyaknya mesin (alat) yang digunakan untuk menghasilkan produk, dan setiap mesin mempunyai kesulitan masing masing serta menghasilkan produk dengan jumlah yang berbeda-beda.

### **2.1.1.3. Manfaat Pengukuran Produktivitas Kerja**

Pengukuran produktivitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja pegawainya dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan dengan produktivitas standar yang telah ditetapkan pimpinan. Hal ini penting untuk meningkatkan daya saing dari hasil kerja pegawai. Menurut Gasperesz dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013:164) menyatakan bahwa terdapat beberapa manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi, antara lain:

1. Organisasi dapat menilai efisiensi konversi penggunaan sumber daya, agar dapat meningkatkan produktivitas.
2. Perencanaan sumber daya akan menjadi lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Tujuan ekonomis dan non ekonomis organisasi dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas yang tepat, dipandang dari sudut produktivitas.
4. Perencanaan target tingkat produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5. Strategi untuk meningkatkan produktivitas Organisasi dapat diterapkan berdasarkan tingkat kesenjangan produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang ada di antara tingkat produktivitas yang di ukur.

6. Pengukuran produktivitas menjadi informasi yang bermanfaat dalam membandingkan tingkat produktivitas antarorganisasi yang sejenis, serta bermanfaat pula untuk informasi produktivitas organisasi pada skala nasional maupun global.
7. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan organisasi.
8. Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus-menerus dari penjelasan di atas, dapat kita ketahui bahwa manfaat pengukuran produktivitas itu sangatlah penting dan perlu diperhatikan dengan seksama.

#### **2.1.1.4. Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator produktivitas menurut Simamora (2004), dalam buku (Hartatik, 2014:218), bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia, akan berakibat pada turunnya semangat kerja dan produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul tersebut adalah sebagai berikut yaitu:

1. Tingkat absensi yang tinggi
2. Tingkat perolehan hasil
3. Kualitas yang dihasilkan
4. Tingkat kesalahan
5. Waktu yang dibutuhkan

Produktivitas juga ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek:

1. Hasil akhir (produk nyata yang dicapai), baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.
2. Durasi atau lamanya waktu yang digunakan untuk mencapai hasil akhir tersebut.
3. Penggunaan sumberdaya secara optimal
4. Kemampuan beradaptasi dengan permintaan pasar atau pengguna

dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator kualitas kerja karyawan yang dilihat dari perilaku produktif yang dilakukan individu (karyawan). Kualitas kerja karyawan adalah kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan yaitu meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tidak dengan standar yang berlaku di perusahaan.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja, tanpa disiplin karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin adalah sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kekuatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-

ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. (Sunyoto, 2012:305), mengartikan disiplin sebagai suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dalam pengertian lain juga disiplin kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh kebijaksanaan perusahaan dari dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

#### **2.1.2.1. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Dunggio, 2013), antara lain :

##### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang

dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

## 2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

## 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## 5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum

setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukamn yang telah ditetapkan. Pimpinanyang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

#### **2.1.2.2.Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut (Harlie, 2012), dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja di dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

##### **a. Pendisiplinan Preventif**

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai macam ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

##### **b. Pendisiplinan Korektif**

Jika ada karyaan yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung dengan karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pemimpin yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang itu.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

d. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

### **2.1.2.3.Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Abdurrahmat Fatoni (2006) dalam Indah Puji Hartatik (2014 :200) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

### **2.1.3. Turnover karyawan**

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Turnover dijelaskan sebagai berpisah atau berhentinya karyawan dari perusahaan yang mengupahnya dengan berbagai alasan. turnover intention merupakan keinginan seseorang untuk berpindah dari organisasi satu ke organisasi lainnya. turnover intention adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya sesuai dengan keinginannya sendiri.

Seorang karyawan yang berhenti atas permintaan sendiri berarti mengambil keputusan bahwa hubungan kerja dengan organisasi tidak lagi dilanjutkan. Berbagai alasan dapat terjadi penyebab diambilnya keputusan tersebut yang biasanya bersifat pribadi. Dalam hal demikian organisasi tidak berhak menolak keputusan karyawan yang bersangkutan dan oleh karenanya mau tidak mau harus dikabulkan. Memang ada kalanya organisasi dengan berbagai cara mendorong para karyawannya berhenti seperti misalnya dalam hal akan terjadinya surplus tenaga kerja sebagai akibat menurunnya kegiatan organisasi.

Menurut (Sunyoto, 2012:166), definisi pemberhentian atas permintaan sendiri adalah pemberhentian dengan hormat oleh pihak perusahaan setelah

mempertimbangkan dan menyetujui permohonan pengunduran diri dari pegawai yang bersangkutan karena alasan-alasan pribadi atau alasan tertentu.

Pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan atas keinginan karyawan sendiri adalah seorang tenaga kerja akan mengundurkan diri disuatu perusahaan, bila dia berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain yang memiliki masa depan yang lebih baik dan menjanjikan, atau perusahaan lain memberikan fasilitas dan kompensasi yang lebih baik daripada perusahaan sebelumnya, dimana tenaga kerja tersebut bekerja saat ini (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:142).

#### **2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi Turnover intention karyawan**

Menurut Muliawan, Green dan Robb (2009:121), faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu :

1. Komitmen organisasi
2. Kepuasan kerja
3. Konflik peran
4. Ketidakjelasan peran
5. Peluang promosi
6. Kepuasan gaji
7. Pertumbuhan

Menurut (Hasibuan, 2012:211), alasan-alasan yang sering digunakan karyawan untuk mengundurkan diri antara lain :

1. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua.
2. Kesehatan yang kurang baik.
3. Untuk melanjutkan pendidikan.
4. Berwiraswasta.
5. Akan tetapi seringkali alasan-alasan tersebut hanya dikarang saja oleh karyawan, sedangkan alasan yang sesungguhnya adalah balas jasa terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, kesempatan promosi yang tidak ada, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya (Hasibuan, 2012:211).
6. Pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri, tetap menimbulkan kerugian bagi perusahaan karena karyawan itu membawa biaya-biaya penarikan, seleksi dan latihan. Sedangkan pengadaan karyawan baru akan membutuhkan biaya-biaya penarikan, seleksi dan pengembangan (Hasibuan, 2012:211).

#### **2.1.3.2. Indikator-indikator Turnover karyawan**

Turnover intentions ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.” Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan turnover

intentions karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Yoga Wateknya (2013:03 ),

1. Memikirkan keluar (*Thinking of quit*) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.
2. Niat untuk keluar(*Intention to quit*) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah dilihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
3. Keluar untuk mencari alternative (*intention to search for alternative*)  
Mencerminkan individu yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaanya yang dirasa lebih baik.
4. Absensi yang meningkat. Karyawan yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.
5. Mulai malas bekerja. Karyawan yang berkinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

#### **2.1.4. Kerja Lembur**

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara input yang berupa jam kerja dengan output yang berupa unit hasil pekerjaan atau perbandingan antara hasil kerja dengan waktu kerja yang diperlukan. Pada penelitian yang hasilnya ditampilkan dalam tulisan ini, pengertian kerja lembur adalah bekerja sesudah jam kerja normal, yaitu sesudah jam 16.00, tanpa ada batasan minimal lama waktu pelaksanaan. Adapun produktivitas tenaga kerja didefinisikan sebagai volume pekerjaan yang dihasilkan oleh tenaga kerja per satuan waktu. Meskipun kerja lembur menyebabkan produktivitas kerja menurun dan mengakibatkan kenaikan biaya tenaga kerja, lembur sangat sering dijumpai pada pelaksanaan proyek konstruksi dan juga industri atau perusahaan. Ada berbagai alasan yang menyebabkan lembur menjadi pilihan.

1. Pengertian kerja lembur adalah jadwal kerja yang melebihi 40 jam kerja per minggu atau kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak mungkin diselesaikan dalam hari kerja normal.
2. Overtime atau jam lembur merupakan waktu bekerja per minggu yang melebihi standar jam kerja di suatu daerah tertentu. Di Indonesia, ketentuan kerja lembur diatur oleh Menteri Tenaga Kerja dengan dikeluarkannya SK Menteri Tenaga Kerja No.580/M/BM/BK/1992 pasal 2 dan 3, yang menyebutkan bahwa kerja lembur merupakan waktu dimana seorang pekerja bekerja melebihi dari jadwal waktu yang berlaku, yaitu 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu.

#### **2.1.4.1. Faktor-Faktor Kerja Lembur (Overtime)**

Kerja lembur dapat terjadi karena perusahaan ingin mengejar target , tergantung dari situasi dan kondisi produksi tersebut.dari faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator- indikator yaitu, antara lain:

1. Untuk mengejar target penjualan atau produksi tersebut,
2. Adanya perubahan pekerjaan,
3. Untuk tujuan tertentu oleh pejabat yang berwenang,
4. Adanya waktu yang terbatas,
5. Adanya pemendekkan durasi aktivitas atau percepatan pekerjaan,

lembur diterapkan sebagai daya tarik bagi tenaga kerja dengan kualifikasi yang diinginkan, karena adanya pembayaran jam lembur yang tinggi. Lembur juga seringkali dilakukan untuk memenuhi keinginan perusahaan, agar target dapat diselesaikan secepat mungkin, sehingga dapat secepatnya pula dioperasikan dan menghasilkan keuntungan bisnis. lembur lebih sering dipilih karena tidak menimbulkan masalah koordinasi yang yang harus diatasi sebagaimana jika dipakai penambahan tenaga kerja (overmanning) atau pergantian waktu kerja (shift).Pekerjaan kerja lembur harus diimbangi dengan kesiapan faktor-faktor penunjangnya antara lain berupa tenaga kerja dan alat kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tersebut.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Meskipun ada perbedaan obyek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian.

Beberapa peneliti telah dilakukan terkait dengan komitmen organisasi, motivasi dan komunikasi antara lain :

1. (Ananta & Adnyani, 2016) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur. Variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur.
2. (Jumanto & Nasution, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kedisiplinan dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian seksi cutting crimping di PT.Sumitomo wiring systems batam indonesia Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa uji f sebagai berikut  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $52,618 > 2,65$ ) dan dengan nilai signifikan

( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja ( $K_3$ ) ( $X_1$ ), kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) dan pengawasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) di bagian cutting crimping PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia.

3. (Dunggio, 2013) melakukan penelitian yang berjudul “ Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa hararja (persero) cabang sulawesi utara” Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja. Artinya Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta waktu kerja dapat lebih dioptimalkan.
4. (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Jam Kerja dan Jaminan Keamanan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Jam Kerja dan Jaminan Keamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kuala Jaya Samudera Kuala Tanjung . Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa hubungan antara jam kerja dan jaminan keamanan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 43,3%, yang

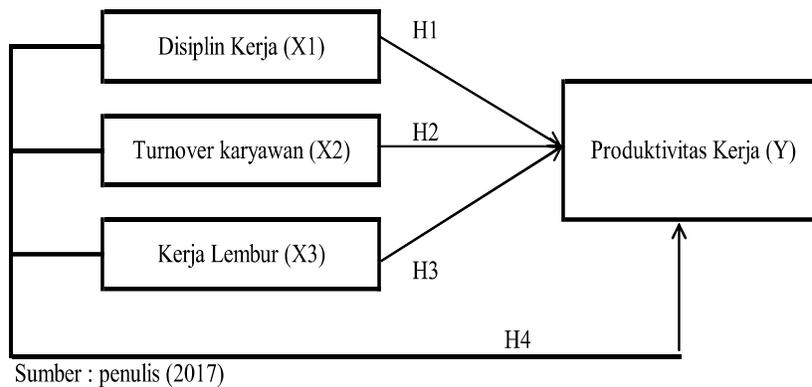
artinya ada hubungan yang positif dan signifikan, dan sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5. Siska Utami 2011, melakukan penelitian yang berjudul “Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel jam kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa hubungan antara jam kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 52,4%, yang artinya ada hubungan yang positif dan signifikan, dan sisanya tidak dijelaskan dalam penelitian ini”

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini agar lebih mudah pemecahannya, maka perlu adanya suatu kerangka pemikiran. Hubungan variabel-variabel penelitian antara masing-masing variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen), yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, pengaruh turnover karyawan terhadap produktivitas kerja, dan pengaruh kerja lembur terhadap produktivitas kerja. Di samping itu hubungan seluruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat, yaitu pengaruh disiplin kerja, turnover karyawan, dan kerja lembur terhadap produktivitas kerja. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini untuk lebih jelasnya dapat dilihat hubungan antara variabel melalui skema berikut ini:

**Gambar 1. 2 Kerangka Pemikiran**



#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Produktivitas kerja*.
2. H2: Turnover karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*.
3. H3: Kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*.
4. H4: Disiplin kerja, turnover karyawan dan kerja lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap *produktivitas kerja*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang diperoleh dengan mengukur nilai satu atau lebih variabel dalam sampel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka dan memakai statistik sebagai analisis data. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan observasi terhadap seluruh karyawan baik di kantor maupun di lapangan.

Pada penelitian ini, unit analisisnya adalah individu (individual) yaitu karyawan. Dimensi waktu (Time Horizon) untuk penelitian ini adalah studi satu tahap (One Shot Studi) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus. Data yang dikumpulkan dapat berupa dari satu atau beberapa subyek penelitian yang mencakup satu atau beberapa periode waktu (hari, minggu, bulan, atau tahun). Tipe studi ini lebih menekankan pada frekuensi tahap pengumpulan data, yaitu satu tahap atau sekaligus. Pengumpulan data dilakukan sekaligus melalui metode survei yaitu penyebaran kuesioner. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala nominal dan skala likert.

### 3.2. Operasional Variabel

Didalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya.(Sugiyono, 2012:38),variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun batasan atau operasional variabel yang diteliti adalah variabel dependen dan variabel independen.

#### 3.2.1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel ini sering sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (Sugiyono, 2012:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X adalah disiplin kerja, turnover karyawan, dan kerja lembur. Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dengan indikator sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah Turnover karyawan dengan indikator sebagai berikut :

1. Memikirkan keluar
2. Niat untuk keluar
3. Keluar untuk mencari alternative
4. Absensi yang meningkat
5. Mulai malas bekerja.

Dan variabel independen (X3) dalam penelitian ini Kerja lembur dengan indikator sebagai berikut :

1. Untuk mengejar target penjualan atau produksi tersebut,
2. Adanya perubahan pekerjaan,
3. Untuk tujuan tertentu oleh pejabat yang berwenang,
4. Adanya waktu yang terbatas,
5. Adanya pemendekkan durasi aktivitas atau percepatan pekerjaan,

### **3.2.2. Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *output, criteria, konsekuen*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2013:39). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependent (Y) adalah *Produktivitas kerja* dengan indikator sebagai berikut.

1. Tingkat absensi yang tinggi
2. Tingkat perolehan hasil
3. Kualitas yang dihasilkan
4. Tingkat kesalahan
5. Waktu yang dibutuhkan

Secara keseluruhan variabel, definisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. 1Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin (X1)	Suatu sikap mental yang mencerminkan melalui perbuatan atau tingkah laku seseorang atau kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>2. Keteladanan Pimpinan</li> <li>3. Keadilan</li> <li>4. Sanksi Hukuman</li> <li>5. Ketegasan</li> </ol>	Linkert
Turnover (X2)	Keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memikirkan keluar</li> <li>2. Niat untuk keluar</li> <li>3. Keluar untuk mencari alternative</li> <li>4. Absensi yang meningkat</li> </ol>	Linkert

		5. Mulai malas bekerja	
Kerja lembur (X3)	Perbandingan antara input yang berupa jam kerja dengan output unit hasil pekerjaan atau perbandingan antara hasil kerja dengan waktu kerja yang diperlukan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja lembur diadakan untuk mengejar penyelesaian target</li> <li>2. Kerja lembur diadakan karena adanya perubahan waktu atau produk baru</li> <li>3. Kerja lembur diadakan atas persetujuan atasan</li> <li>4. kerja lembur diadakan karena waktu yang terbatas</li> <li>5. kerja lembur ada untuk mempercepat waktu produksi.</li> </ol>	linkert

Produktivitas (Y)	Suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa, selain itu juga berdampak pada peningkatan standar hidup .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat absensi yang tinggi</li> <li>2. Tingkat perolehan hasil</li> <li>3. Kualitas yang dihasilkan</li> <li>4. Tingkat kesalahan</li> <li>5. Waktu yang dibutuhkan,</li> </ol>	Likert
-------------------	--	--	--------

**Sumber : Penulis, 2017.**

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lb. Technologies Batam. di kota Batam dengan jumlah keseluruhan sebanyak 140 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Pengertian sampel itu sendiri menurut Sugiyono (2013:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Penelitian ini adalah

penelitian sampel, sebab dalam penelitian ini hanya meneliti sebagian dari populasi dan hasil penelitian akan digeneralisasi pada seluruh populasi.

Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara berikut:

$$\eta = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

**Rumus 3. 1 Rumus Slovin**

**Sumber : Sugiyono (2013:72)**

Keterangan:

$\eta$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Standar eror atau persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, yaitu sebesar 5% (0,05)

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$\begin{aligned} \eta &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} & \eta &= \frac{140}{1 + 0.35} \\ \eta &= \frac{140}{1 + 140 \cdot (0.05)^2} & \eta &= \frac{140}{1.35} \\ \eta &= \frac{140}{1 + 140 (0.0025)} & \eta &= 103.703 \end{aligned}$$

berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 140 dibulatkan menjadi 104 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 104 responden atau ( $n = 104$ ).

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Data adalah kumpulan informasi yang dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field Research) yaitu dengan metode angket (kuesioner), Sugiyono (2013:135) menyatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. "Pernyataan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

Pengumpulan data ialah aktivitas yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Terhadap dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Pengumpulan Data Primer**

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan membuat daftar pertanyaan (kuesioner) dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT Lb Technologies Batam dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima (5) opsi.

**Tabel 3. 2Skala Likert**

<b>No.</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Bobot Nilai</b>
1.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1
2.	TS (Tidak Setuju)	2
3.	N (Netral)	3
4.	S (Setuju)	4
5.	SS (Sangat Setuju)	5

**Sumber : Sugiyono (2013:94)**

## 2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi, sejarah perusahaan dan jumlah karyawan, serta hasil pengutipan literatur buku-buku serta data tertulis yang berhubungan dengan variabel penulisan penelitian ini.

### 3.5. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah metode kuantitatif. Metode analisa data adalah metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini diberikan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Sugiyono, 2013:147) Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan mudah diinterpretasikan.

Metode ini umumnya digunakan oleh peneliti untuk mengetahui informasi mengenai jumlah dan persentase dari karakteristik demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, dan pendapatan perbulan. Uji statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan informasi seperti rata-rata, minimum, maksimum dan lainnya.

### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

Data yang diperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

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

Hasil penelitian yang valid yaitu bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang diteliti. Untuk menguji apakah suatu data setiap butir

valid atau tidaknya ditentukan dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total (Y).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan pada penelitian. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan korelasi (Sugiyono, 2013:183). Rumus:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2) + (\sum y^2)}} \quad \text{Rumus 3. 2 Perhitungan korelasi}$$

**Sumber : Sugiyono (2013:183)**

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel

Y, dua variabel yang dikorelasikan

x = skor tiap item

y = skor total item

Sugiyono (2013:183) mengemukakan, bila harga korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian ini dikatakan realible, bila terdapat kesamaan antara data dalam waktu yang berbeda. Realibel instumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti realibel, tetapi pengujian realibilitas instrumen perlu dilakukan.

Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu pengukuran berulang (Repeater Measure) pengukuran sekali saja (One Shot). Namun dalam penelitian ini, pengujian realibilitas dilakukan dengan sekali saja (One Shot). Alat ukur yang diperlukan dalam uji realibilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Pengujian ini dilakukan dengan melihat Cronbach Alpha pada data yang telah diolah oleh bantuan sistem SPSS. Jika nilai Cronbach Alpha pada data yang telah diolah oleh bantuan sistem SPSS. Jika nilai Cronbach Alpha pada kuesioner  $> 0.6$  maka variabel tersebut dinyatakan realibel. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ghozali (2009:45) yang menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  sedangkan, jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak realibel.

### **3.5.3. Uji Asumsi**

Menurut (Wibowo, 2012:61) uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unblased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi.

#### **3.5.3.1 Uji Normalitas**

Pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan bantuan program software komputer SPSS. Teknik pengujian normalitas data dilakukan dengan metode atau model statistik inferensial, untuk memeriksa apakah data populasi dari variabel terikat

dan bebas berdistribusi normal atau tidak dengan pengambilan keputusan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai assymp sig. > taraf alpha (0,05), maka variabel berdistribusi normal.
- b. Jika nilai assymp sig. < taraf alpha (0,05), maka variabel tidak berdistribusi normal.

### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Didalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat alat tool uji disebut *variance inflation factor* (VIF) (Wibowo, 2012:87)Wibowo, 2012:87)

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk melihat suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Menurut Algifari dalam (Wibowo, 2012:187) jika nilai VIF kurang dari 10, itu

menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2017:105) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

- a. jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis ini dapat dilihat bagaimana variabel bebas yaitu, disiplin kerja (X1), Turnover karyawan (X2), Kerja lembur (X3) mempengaruhi secara signifikan variabel terikat *Produktivitas kerja* (Y). Dengan menggunakan metode analisisnya adalah regresi linear berganda yaitu, suatu metode yang

memperlihatkan hubungan antara satu variabel terikat (*dependent variable*) dengan beberapa variabel bebas (*independent variable*).

Bentuk matematisnya adalah sebagai berikut (Wibowo, 2012:27)

$$\gamma_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_i$$

### Rumus 3. 3 Regresi Linier Berganda

Keterangan :

$\gamma$  = Produktivitas kerja

$\beta_0$  = konstanta

$\beta_1$  = koefisien regresi variabel Disiplin kerja ( $X_1$ )

$\beta_2$  = koefisien regresi variabel Turnover karyawan ( $X_2$ )

$\beta_3$  = koefisien regresi variabel Kerja lembur ( $X_3$ )

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Turnover karyawan

$X_3$  = Kerja lembur

$\varepsilon_i$  = *epsilon* (faktor lain)

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

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel tidak bebas atau terikat (Sugiyono, 2013:135). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Koefisien determinasi disebut koefisien tertentu, karena varian yang terjadi pada varian

dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada varian independen (Sugiyono, 2012:191).

Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $R^2$ ). Korelasi yang digunakan adalah korelasi ganda yaitu korelasi untuk dua variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus korelasi ganda (untuk uji R), sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2} = \sqrt{\frac{r_{YX_1}^2 + r_{YX_2}^2 - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{X_1X_2}}{1 - r_{X_1X_2}^2}} \quad \text{Rumus 3.4 Korelasi Ganda (untuk uji R)}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2}$  = korelasi antara variabel X1, X2, dengan X3 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx1}$  = korelasi *product moment* antara X1 dengan Y

$r_{yx2}$  = korelasi *product moment* antara X2 dengan Y

$r_{yx3}$  = korelasi *product moment* antara X3 dengan Y

$r_{x1x2x3}$  = korelasi *product moment* antara X1, X2, dengan X3

Dari hasil uji R maka  $R^2$  adalah koefisien determinasinya. Dan untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 3.3 dibawah ini :

**Tabel 3. 3Pedoman untuk memberikan Interpretasi terhadap Koefisien****Korelasi**

Linkert koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : (Sugiyono, 2013:184)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Bila  $R = 0$  berarti diantara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila  $R=1$  berarti antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS.

### 3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1.Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011:52). Dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 4Uji t}$$

Sumber : (Sugiyono, 2013:184)

Keterangan :

t = nilai  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

r = korelasi parsial yang ditemukan

n= jumlah sampel

Kriteria penilaian uji t adalah :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

### 3.5.5.2 Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji uji-F dengan rumus (Sugiyono, 2013:129) adalah :

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

**Rumus 3. 5 Uji F**

Keterangan :

- $F_h$  = besarnya f hitung  
 n = jumlah sampel  
 K = jumlah variabel independen  
 $R^2$  = koefisien determinasi

Menurut priyatno (2011:51), uji F ini digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut :

$H_0$  = variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$H_a$  = variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian uji F dengan membandingkan F Tabel :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan kurang dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan lebih dari 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1 Lokasi**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Lb Technologies Batam

Jl. Komp. Sanana unggulan poin blok B No.8 Engku putri batam centre, Telp :  
0778 471120 / 471119

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2017 sampai dengan Januari 2018. Sedangkan jadwal penelitian disesuaikan dengan kondisi jadwal yang telah ditetapkan selama 5 (lima) bulan.

**Tabel 3. 4Jadwal Penelitian**

No	Tahapan Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
		Sept'17		Okt'17			Nov'17		Des'17			Jan'18			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul	■													
2	Penentuan objek penelitian	■													
3	Pengajuan BAB I		■	■											
4	Pengajuan BAB II				■	■									
5	Pengajuan BAB III					■	■								
6	Penyebaran dan pengumpulan Kuesioner						■	■	■						
7	Pengajuan BAB IV								■	■	■	■			
8	Pengajuan BAB V												■		
9	Pengumpulan Skripsi														■

Sumber : Penulis, 2018.