

**PENGARUH KEPUASAN, BEBAN KERJA, DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
GLOBAL CITRA PRATAMA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Jerico
190910017**

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

**PENGARUH KEPUASAN, BEBAN KERJA, DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
GLOBAL CITRA PRATAMA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Jerico
190910017**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Jerico

NPM : 190910017

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Kepuasan, Beban Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Citra Pratama 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 Juli 2023



Jerico
190910017

**PENGARUH KEPUASAN, BEBAN KERJA, DAN
DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
GLOBAL CITRA PRATAMA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Jerico
190910017**

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

Batam, 27 Juli 2023



**Tiurniari Purba, S.E., M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan, beban kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Global Citra Pratama Batam. Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif akan dipergunakan pada kajian ini. Populasi merupakan karyawan tetap PT Citra Global Pratama Batam yang berjumlah 122 orang dengan penarikan teknik *sampling* jenuh. Analisis regresi digunakan untuk menguji hubungan antara variabel tersebut dengan menguji uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Penemuan analisis regresi liner berganda mengungkapkan bahwasanya kepuasan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan sebesar 28,8%. Beban kerja dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan sebesar 31,3%. Disiplin dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan sebesar 45,4%. Dalam analisis koefisien determinasi (R^2) mengungkapkan bahwasanya kepuasan, beban kerja serta disiplin dengan bersamaan dapat memberikan penjelasan kepada kinerja karyawan dengan besaran 61,0%. Temuan pengujian hipotesis telah menunjukkan bahwasanya kepuasan, beban kerja serta disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial serta secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Global Citra Pratama Batam.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin, Kepuasan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of satisfaction, workload, and discipline on employee performance at PT Global Citra Pratama Batam. This type of descriptive research with a quantitative approach will be used in this study. The population is a permanent employee of PT Citra Global Pratama Batam totaling 122 people with the withdrawal of saturated sampling technique. Regression analysis is used to examine the relationship between these variables by testing data quality tests, classical assumption tests, influence tests and hypothesis testing. The findings of multiple linear regression analysis revealed that satisfaction can increase employee performance by 28.8%. Workload can increase employee performance by 31.3%. Discipline can increase employee performance by 45.4%. In the analysis of the coefficient of determination (R^2) reveals that satisfaction, workload and discipline can simultaneously provide an explanation for employee performance with a magnitude of 61.0%. The findings of hypothesis testing have shown that satisfaction, workload and discipline have a positive and significant effect partially and simultaneously on employee performance at PT Global Citra Pratama Batam.

Keywords: *Discipline, Employee, Performance Satisfaction, Workload.*

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. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. 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 PT Global Citra Pratama 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 Juli 2023



Jerico



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Secara Teoritis.....	8
1.6.2 Secara Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Kepuasan	10
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	11
2.1.1.3 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja	12
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2 Beban Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	15
2.1.2.2 Pengukuran Beban Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor Beban Kerja.....	18
2.1.2.4 Indikator Beban Kerja	19
2.1.3 Disiplin Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	21
2.1.3.3 Tipe-Tipe Kedisiplinan	23
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	24
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	27
2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan	29
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	31
2.2 Penelitian Terdahulu	32

2.3	Kerangka Pemikiran.....	35
2.3.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.3.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.4	Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	38
3.2	Sifat Penelitian	38
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	39
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	39
3.3.2	Periode Penelitian.....	39
3.4	Populasi dan Sampel	40
3.4.1	Populasi	40
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	40
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	40
3.5	Sumber Data	41
3.6	Metode Pengumpulan Data	41
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
3.7.1	Variabel Independen (X).....	42
3.7.2	Variabel Dependen (Y)	43
3.8	Metode Analisis Data	44
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif	44
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	45
3.8.2.1	Uji Validitas	45
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.3.1	Uji Normalitas	47
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	48
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	48
3.8.4	Uji Pengaruh.....	49
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.9	Uji Hipotesis.....	51
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	51
3.9.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	58
4.3.1	Deskriptif Kepuasan (X1)	58
4.3.2	Deskriptif Beban Kerja (X2).....	59

4.3.3	Deskriptif Disiplin (X3)	60
4.3.4	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.4	Analisis Data	63
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	63
4.4.1.1	Uji Validitas	63
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	65
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	65
4.4.2.1	Uji Normalitas	65
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas	67
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas	68
4.4.3	Uji Pengaruh.....	69
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.5	Pengujian Hipotesis.....	71
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	71
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F	73
4.6	Pembahasan.....	74
4.6.1	Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.6.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.6.3	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.6.4	Pengaruh Kepuasan, Beban Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	76
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	76
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	79
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA		
81		
Lampiran 1. Pendukung Penelitian		
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian		

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Uji Normalitas Dengan Histogram	66
Gambar 4.2 Uji Normalitas Dengan <i>Normal P-P Plot</i>	66
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT Global Citra Pratama Periode Januari - Juni 2022.....	3
Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan PT Global Citra Pratama Batam 2022	5
Tabel 1.3 Data Hasil Penjualan PT Global Citra Pratama Batam Periode Januari 2022-Juni 2022.....	6
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Pemberian Skor Kuesioner.....	42
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala.....	45
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	58
Tabel 4.6 Deskriptif Kepuasan	59
Tabel 4.7 Deskriptif Beban Kerja.....	60
Tabel 4.8 Deskriptif Disiplin.....	61
Tabel 4.9 Deskriptif Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.10 Uji Validitas Kepuasan (X1).....	63
Tabel 4.11 Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	63
Tabel 4.12 Uji Validitas Disiplin (X3).....	64
Tabel 4.13 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	67
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	71
Tabel 4.19 Hasil Uji t (Parsial).....	72
Tabel 4.20 Hasil Uji f (Simultan).....	73

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	44
Rumus 3.2 Korelasi <i>Product Moment</i>	45
Rumus 3.3 <i>Alpha Cronbach</i>	46
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda	49
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	50
Rumus 3.6 Uji t	51
Rumus 3.7 Uji f	53



Universitas Putera Batam

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sebagaimana komponen terpenting dengan tidak mungkin dipisahkan dari suatu organisasi, seperti lembaga perusahaan. Sumber daya manusia juga penting dalam mempengaruhi kemajuan perusahaan. Peranan karyawan dalam suatu perusahaan menjadi hal yang dapat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan (Sausan et al., 2021:7). Sumber daya manusia tidak hanya dilihat sebagai aset utama, tetapi juga termasuk aset berharga yang dapat ditambah ataupun dikembangkan. Dengan begitu perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang ada supaya target perusahaan akan berhasil seperti yang diperkirakan. Dalam suatu perusahaan juga harus menggunakan berbagai jenis cara dalam meningkatkan potensi dari karyawan tersebut, salah satunya ialah dengan memperhatikan kepuasan pada karyawan tersebut.

Kepuasan juga merupakan unsur penting karena jika tidak tercapai maka pekerja tidak akan memberikan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Apabila pekerja merasakan nyaman dan tentram dalam melakukan tugasnya maka karyawan tersebut akan menjadi lebih bersemangat untuk memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Personil yang tidak puas, sebaliknya, akan merasa mengantuk, membuat kesalahan, dan menjadi beban bagi organisasi (Rohman & Ichsan, 2021).

Beban kerja yang dibebankan kepada pekerja oleh perusahaan telah menjadi pekerjaan utama yang harus diselesaikan. Dalam suatu beban kerja harus

dapat sebanding pada suatu kompetensi serta keahlian dalam pekerja itu sendiri. Jika tidak sebanding dengan keterampilan pekerja, mereka tidak akan dapat menyelesaikan tugas mereka pada tanggal jatuh tempo. Dengan adanya beban kerja dengan dilimpahkan pada pekerja memungkinkan terjadi dengan tiga unsur. Pertama, ketika beban tersebut sebanding dengan kemampuan pekerja, kedua, ketika beban kerja terlalu tinggi dan melebihi kemampuan pekerja, dan ketiga, ketika beban kerja terlalu rendah sehingga tugas yang diberikan lebih rendah daripada kemampuan karyawan tersebut (Ohorela, 2021).

Disiplin kerja juga dijadikan sebagai jaminan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan tugas yang bermutu. Dikarenakan disiplin dapat memberikan kejelasan atau kepastian kepada karyawan mengenai apa yang dituju dan apa yang dikerjakan (Wahyudi, 2019:352). Selain itu, dengan adanya disiplin dapat membuat karyawan menghindari dari berbagai jenis kesalahan ataupun risiko yang dapat merugikan perusahaan ataupun diri sendiri. Ketika dalam suatu perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja yang besar, kinerja perusahaan diperkirakan akan meningkat sebagai hasil dari upaya pekerja yang lebih baik. Jika bisnis memprioritaskan faktor-faktor ini, *output* staf akan meningkat, membuatnya lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT Global Citra Pratama Batam termasuk perusahaan yang berdiri pada tahun 2011 dan bergerak dalam bidang distributor, dimana PT Global Citra Pratama Batam secara langsung membeli suatu produk dari perusahaan lain kemudian diproduksi kembali kemudian dijual kepada perusahaan yang membutuhkan. Perusahaan ini terletak di lokasi Komp. Taman Niaga Sukajadi

Blok Bl H/23-24, Kota Batam, Indonesia. Usaha yang PT Global Citra Pratama Batam jalankan ialah memproduksi kardus yang kemudian dijual kembali kepada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan kardus untuk mengemaskan barang-barang yang mereka miliki.

Permasalahan kepuasan yang terjadi pada PT Global Citra Pratama Batam ialah karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya, yang mana karyawan menjadi semakin malas untuk melakukan pekerjaannya. Sedangkan apabila pekerja dengan merasakan kepuasan dapat lebih memiliki dorongan dan semangat untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Dari hal itu menyebabkan hasil produksi PT Global Citra Pratama menjadi menurun atau tujuan perusahaan tidak tercapai dengan tidak mencapai target yang diinginkan. Berikut ini dapat diperhatikan hasil produksi PT Global Citra Pratama selama bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022, yang dapat disampaikan dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Hasil Produksi PT Global Citra Pratama Periode Januari - Juni 2022

Bulan	Hasil Produksi (Pcs)	Target (Pcs)
Januari 2022	543	450
Februari 2022	455	450
Maret 2022	565	450
April 2022	432	450
Mei 2022	410	450
Juni 2022	390	450

Sumber: PT Global Citra Pratama, 2023

Sesuai dari tabel 1.1 dapat diperhatikan bahwa hasil produksi PT Global Pratama semakin lama semakin mengalami penurunan. Yang mana hasil produksi yang melebihi target terbanyak yaitu pada bulan Januari 2022 yaitu sebanyak 543, sedangkan hasil produksi yang berada paling jauh target yaitu berada pada bulan Juni 2022 yaitu sebanyak 390.

Selanjutnya, PT Global Citra Pratama Batam masih menghadapi beban kerja yang tinggi, di mana sejumlah karyawan bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hari kerja normal untuk sebuah perusahaan dimulai pada pukul 8:00 dan berlanjut hingga pukul 17:00, dengan total sembilan jam. Hampir setiap hari, karyawan di PT Global Citra Pratama harus menyelesaikan pekerjaan mereka sering melebihi batas waktu yang telah ditetapkan karena tugas-tugas tersebut tidak dapat diselesaikan dalam jam kerja biasa. Akibatnya, karyawan harus bekerja lembur atau menambah jam kerja mereka. Pemberian beban kerja dengan berat dapat menyebabkan stres kerja baik secara psikologis maupun fisik. Karyawan mungkin mengalami gejala seperti sakit kepala, mudah marah, dan lain sebagainya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan juga berdampak pada kedisiplinan kerja karyawan.

Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada PT Global Citra Pratama Batam yaitu tingginya tingkat ketidakhadiran pada karyawan. Banyak karyawan yang masih tidak mengikuti aturan dari perusahaan yang mana apabila para karyawan yang mengalami sakit harus menyertakan dokumen yang dikenal sebagai *Medical Certificate* (MC) dari fasilitas medis, seperti klinik atau rumah sakit, yang telah disetujui oleh administrasi perusahaan. Mengenai pekerja yang tidak hadir tanpa memberikan informasi apa pun kepada atasan mereka, kehadiran mereka akan dianggap tidak sah (tanpa keterangan/alpa). Bagi karyawan yang mengambil cuti, biasanya telah dijadwalkan sebelumnya dalam sistem PT Global Citra Pratama Batam dengan mengajukan permohonan cuti paling lambat satu

bulan sebelum jadwal cuti dimulai. Pernyataan cuti tahunan akan mencakup catatan kehadiran karyawan selama ketidakhadiran mereka. Berikut ini adalah daftar absensi karyawan di PT Global Citra Pratama Batam, dengan diperjelaskan dibawah ini:

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan PT Global Citra Pratama Batam 2022

Daftar Absensi Karyawan 2022					
Bulan	Hadir	Absen		Total Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
		Sakit	Izin		
Januari	95	24	12	131	27,5%
Februari	81	26	20	127	36,2%
Maret	85	14	30	129	26,4%
April	76	25	24	125	39,2%
Mei	71	31	21	123	42,3%
Juni	70	30	22	122	42,6%

Sumber: SDM PT Global Citra Pratama Batam, 2023

Penyampaian dalam tabel 1.2 yang telah dikemukakan diatas, telah dapat menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang masuk kerja di PT Global Citra Pratama Batam mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Metode berikut digunakan untuk menghitung tingkat kehilangan yang representatif: Tingkat ketidakhadiran = jumlah keberangkatan dibagi jumlah hari kerja dikalikan jumlah karyawan dikalikan 100%. Jumlah karyawan yang hilang menunjukkan bahwa bulan terburuk adalah Maret, ketika 7,77% pekerja tidak ada. Hal ini terjadi karena ada 168 pegawai yang sakit, sehingga total menjadi 165 pegawai, dan 3 pegawai yang cuti. Namun, pada bulan Juni, hanya 0,20% pekerja yang hilang, yang merupakan angka terbaik dari 5 bulan lainnya.

Dampak dari masalah yang telah dijelaskan di atas akan memengaruhi kinerja karyawan di PT Global Citra Pratama Batam. Hal ini dapat diperlihatkan

sebagaimana dengan dari tabel hasil penjualan berikut selama periode Januari 2022 - Juni 2022:

Tabel 1.3 Data Hasil Penjualan PT Global Citra Pratama Batam Periode Januari 2022-Juni 2022

Bulan	Quantity	Total Penjualan
Januari 2022	567	Rp.481.950.000
Februari 2022	544	Rp.462.400.000
Maret 2022	512	Rp.435.200.000
April 2022	489	Rp.415.650.000
Mei 2022	456	Rp.387.600.000
Juni 2022	420	Rp.357.000.000

Sumber: PT Global Citra Pratama Batam, 2023

Dari tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa hasil penjualan pada PT Global Citra Pratama Batam semakin lama semakin mengalami penurunan pada penjualan. Yang mana pada bulan Januari 2022 merupakan hasil penjualan terbanyak yaitu sebanyak 567 dengan total penjualan Rp.481.950.000. Dan pada bulan Juni 2022 merupakan hasil penjualan yang paling rendah yaitu sebanyak 420 dengan total penjualan Rp.357.000.000.

Dari pemaparan yang telah disampaikan, membuat peneliti menjadi tertarik untuk meneliti lebih dalam, maka judul yang dapat diberikan ialah **“Pengaruh Kepuasan, Beban Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Global Citra Pratama Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan adanya penyampaian dari latar belakang sehingga identifikasi masalah dapat mencakupi dengan penjelasan dibawah ini:

1. Hasil produksi yang semakin menurun dan semakin jauh dari target produksi.
2. Beban kerja melebihi kemampuan karyawan.

3. Karyawan bekerja melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan perusahaan.
4. Disiplin kerja karyawan menurun banyaknya karyawan yang absen baik itu alasan sakit, alpa ataupun cuti.
5. Hasil penjualan yang semakin lama semakin menurun.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian agar tidak menyebarkan permasalahan yang lebih luas maka dapat membuat batasan masalah seperti dibawah ini:

1. Penelitian ini hanya menganalisis pengaruh kepuasan, beban kerja, dan disiplin kerja pada PT Citra Global Pratama Batam
2. Objek yang diteliti yaitu karyawan yang menjalankan aktivitas bekerja pada PT Citra Global Pratama Batam.
3. Penelitian yang diuji sebanyak 122 responden atau seluruh karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Dengan adanya pemaparan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diperoleh dapat meliputi seperti dibawah ini:

1. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam?

4. Apakah kepuasan, beban kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Pemaparan rumusan masalah sebelumnya sehingga memuat tujuan yang hendak diteliti seperti penyampaian dibawah ini:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan, beban kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini di bedakan menjadi dua macam yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Secara Teoritis

Dalam manfaat secara teoritis dapat diperjelaskan sebagaimana dibawah ini:

1. Diharapkan bahwa hasil penemuan dalam studi ini dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian berikutnya yang memiliki fokus yang serupa.

2. Diharapkan dengan adanya penemuan dalam kajian ini dapat menghasilkan wawasan, informasi, ide, dan pengetahuan terkait pengaruh kepuasan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Global Pratama Batam.
3. Diharapkan dengan penemuan kajian ini penulis akan menemukan penelitian ini membantu dalam memberikan lebih banyak wawasan saat menyelidiki karya ilmiah.

1.6.2 Secara Praktis

Dalam manfaat secara praktis, dapat disampaikan sebagaimana dalam penjelasan dibawah ini:

1. Bagi penulis, temuan dalam kajian yang diperlakukan ini dengan dapat menambahkan pengetahuan dan pengalaman mengenai pengaruh Kepuasan, Beban, Disiplin kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
2. Bagi penulis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan menjadi referensi bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi ini. Selain itu, temuan ini juga diharapkan dapat menjadi landasan teori yang berguna bagi penelitian-penelitian yang akan dilakukan di masa depan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepuasan

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan

Kepuasan kerja mengacu dalam bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini didasarkan pada bagaimana perasaannya tentang pekerjaannya, yang berbeda untuk setiap orang. Kinerja karyawan semuanya dipengaruhi oleh seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Semua hal ini membantu bisnis mencapai tujuan mereka. Kebahagiaan kerja di tempat kerja berarti bahagia dengan pekerjaan karena seberapa baik melakukan pekerjaan dan betapa menyenangkannya tempat kerja. Kenikmatan di luar pekerjaan adalah kesenangan yang timbul karena melakukan sesuatu selain pekerjaan (Adha et al., 2019:63).

Kepuasan kerja sebagaimana mengacu dalam pandangan positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi yang akurat terhadap aspek tertentu. Karyawan yang puas dalam pekerjaannya mungkin dicirikan oleh sikap afektif yang konstruktif. Kebahagiaan dalam pekerjaan dapat ditemukan di tempat kerja atau di dunia yang lebih luas, atau keduanya. Oleh karena itu, bahagia dalam bekerja merupakan kualitas yang harus dimiliki oleh setiap pekerja, pekerja perlu merasa terhubung dengan tempat kerja mereka agar dapat melakukan tugas mereka secara efektif dan memajukan bisnis (Damayanti et al., 2019:78).

Kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional di mana karyawan menilai pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan. Emosi ini

adalah hasil dari penyesuaian terhadap apa yang diantisipasi. Kepuasan kerja karyawan seringkali ditunjukkan pada perilaku yang baik mereka mengenai pekerjaan serta semua yang harus mereka lakukan di tempat kerja atau diberikan kepada mereka. Kepuasan kerja, di sisi lain, mungkin memiliki pengaruh negatif pada organisasi. Efek negatif ini mungkin termasuk kelesuan, pemogokan, perputaran pekerja, dan hasil negatif lainnya.

Dengan adanya beberapa sudut pandang tentang konsep kepuasan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja sebagaimana dapat mengacu dalam cara seseorang dengan dapat melihat pekerjaan sebagai akibat langsung dari sikap individu terhadap banyak faktor yang termasuk didalamnya. dalam pekerjaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Penyampaian dalam (Adha et al., 2019) dapat menerangkan dengan adanya kepuasan kerja dapat memperoleh beberapa faktor, antara lain:

1. Kompensasi

Semua jenis penghargaan yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan atas upaya dan pencapaian mereka dalam pekerjaan merupakan kompensasi mereka. Hal ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya. Karyawan yang merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi.

2. Promosi

Peluang untuk kemajuan atau lebih banyak tanggung jawab di tempat kerja termasuk dalam promosi. Ketika karyawan merasa ada kesempatan untuk

mengembangkan karier mereka dan mencapai tujuan profesional yang lebih tinggi, hal ini dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka.

3. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik melibatkan kondisi tempat kerja seperti kebersihan, kenyamanan, keamanan, dan fasilitas yang tersedia. Dalam hal pekerjaan mereka, karyawan yang diberikan lingkungan fisik yang menyenangkan lebih cenderung melaporkan perasaan nyaman dan puas.

4. Lingkungan non fisik

Lingkungan non fisik mencakup aspek-aspek seperti budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dukungan sosial, dan kebijakan perusahaan. Lingkungan non fisik yang positif dapat menciptakan rasa persatuan, kepercayaan, dan saling mendukung antar karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja

5. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mencakup berbagai aspek dari pekerjaan itu sendiri, seperti tingkat kompleksitas tugas, otonomi dalam pekerjaan, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan rasa pencapaian. Pekerjaan yang merangsang dan bermanfaat, dengan ruang untuk kemajuan, sangat ideal serta berkembang, cenderung berkontribusi tingkat kepuasan tinggi.

2.1.1.3 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Penyampaian oleh (Lie & Siagian, 2018:2) bahwasanya dalam kepuasan kerja dapat memperoleh jenis seperti dibawah ini:

1. Kepuasan kerja dalam pekerjaan

Jenis kepuasan kerja ini terkait dengan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk yang tercantum dalam tingkat pengakuan atas hasil kerja, kesempatan untuk berkembang, kejelasan peran dan tanggung jawab, serta tingkat otonomi dalam melakukan pekerjaan.

2. Kepuasan kerja diluar pekerjaan

Jenis kepuasan kerja ini berkaitan dengan tingkat kepuasan individu terhadap aspek-aspek di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi keseimbangan hidup kerja. Misalnya, kehidupan keluarga, kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial atau kegiatan hobi, dan kesehatan fisik dan mental.

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Jenis kepuasan kerja ini merupakan gabungan dari rasa puas pada pekerjaan serta rasa puas dalam pekerjaan diluar pekerjaan. Individu dengan merasakan kepuasan untuk kedua aspek ini cenderung memiliki keseimbangan hidup kerja yang lebih baik dan dapat mengoptimalkan kebahagiaan dan kepuasan mereka secara keseluruhan.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam penyampaian (Damayanti et al., 2019) menyatakan bahwasanya kepuasan kerja memperoleh indikator, antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri dapat mencakup sejauh mana tugas yang diberikan itu menarik, menantang, dan memungkinkan pengembangan pribadi. Karyawan

dapat merasakan lebih puas apabila pekerja memiliki tanggung jawab dengan kesesuaian pada keterampilan serta minat mereka, serta merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki arti dan memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

2. Pendapatan/gaji

Pendapatan/gaji berkaitan dengan sejauh mana tingkat pendapatan atau gaji yang diterima oleh karyawan dianggap adil dan memadai. Karyawan akan cenderung lebih puas jika mereka merasa bahwa upah atau gaji mereka sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka.

3. Kesempatan promosi

Dalam konteks organisasi, peluang promosi menunjukkan adanya jalan menuju pengembangan dan kemajuan profesional. Jika seorang karyawan memiliki pilihan untuk maju dalam posisinya berdasarkan kinerja dan potensi mereka, mereka akan merasa lebih dihargai dan puas dalam pekerjaan mereka, serta jika organisasi memberikan dukungan dan pengakuan terhadap perkembangan karir mereka.

4. Pengawasan

Pengawasan berkaitan dengan gaya pengawasan atau supervisi yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Jika pekerja memiliki pengawasan dan bantuan yang memadai, mereka akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih besar serta memberikan umpan balik konstruktif. Pengawasan yang efektif juga melibatkan memberikan otonomi yang cukup kepada karyawan dalam tugas.

5. Rekan kerja

Rekan kerja mencakup hubungan interpersonal antara karyawan dengan sesama karyawan mereka. Jika ada keselarasan antara karyawan dan manajemen, pekerja akan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, saling mendukung, dan kooperatif dengan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja yang ramah dan kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan dukungan sosial yang penting.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu jumlah berat yang harus untuk melaksanakan kewajiban pekerjaannya, yang mungkin termasuk mengangkat, jogging, dan aktivitas lainnya. Bagi orang yang melakukan pekerjaan, setiap pekerjaan adalah perjuangan. Penambahan berat badan dapat muncul sebagai kesulitan fisik, mental, atau emosional. Ungkapan beban kerja mengacu kumpulan atau kuantitas tanggung jawab yang ditempatkan pada suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan tertentu untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan (Husin et al., 2021:71).

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang diharapkan diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu yang telah ditentukan, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap beban kegiatan atau beban kerja unit organisasi pejabat atau pegawai harus dibagi secara merata agar tidak terjadi beban kerja dengan aktivitas terlalu banyak dan beban kerja dengan aktivitas terlalu sedikit, serta pegawai dengan tugas terlalu banyak dan pegawai dengan

beban kerja terlalu sedikit. Ini efektif. Beban kerja adalah istilah yang terjadi sebagai akibat dari kemampuan pemrosesan yang terbatas. Saat diberi pekerjaan, orang diharapkan melakukannya pada tingkat tertentu (Rohman & Ichsan, 2021).

Beban kerja mengacu mengacu pada banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, Ini sering terjadi bersamaan dengan hal-hal seperti jam kerja yang panjang, banyak stres, dan banyak tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. Kebosanan akan terjadi jika keterampilan pekerja melebihi kebutuhan pekerjaan. Namun, jika keterampilan pekerja kurang dari kebutuhan tugas, sehingga membuat terjadi rasa lelah. Dalam hal ini beban kerja dapat dianggap sebagai total semua tanggung jawab dengan mengharuskan dilakukan oleh tim atau individu dalam suatu organisasi dalam waktu tertentu (Paramitadewi, 2018:3378).

Dalam penyampaian beberapa pengertian dari para ahli, dengan dapat memungkinkan dalam menyimpulkan bahwasanya beban kerja mengacu dalam sejumlah tugas penting untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan cepat dan efisien, baik dalam hal fisik maupun intelektual. Tugas-tugas ini membutuhkan proses mental atau keterampilan.

2.1.2.2 Pengukuran Beban Kerja

Berikut ini penggolongan pengukuran beban kerja (Paramitadewi, 2018), antara lain:

1. Pengukuran subjektif

Pengukuran subjektif melibatkan penilaian subjektif dari individu yang melakukan pekerjaan terkait dengan tingkat beban kerja yang mereka alami.

Metode ini mencakup penggunaan kuesioner, wawancara, atau jurnal harian di

mana pekerja memberikan penilaian mereka sendiri tentang seberapa berat atau beratnya tugas yang mereka hadapi. Keuntungan dari pengukuran subjektif adalah dapat memberikan wawasan langsung dari pengalaman individu yang sedang bekerja, tetapi juga memiliki kelemahan karena memungkinkan dapat disababkan pada persepsi dan unsur yang lainnya mungkin tiada relevan dengan beban kerja sebenarnya.

2. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja melibatkan evaluasi langsung terhadap hasil kerja individu atau kelompok dalam konteks beban kerja. Metode ini melibatkan pengukuran output kerja, waktu dengan membutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan serta efisiensi kerja secara umum. Pengukuran kinerja sering menggunakan indikator seperti jumlah tugas yang diselesaikan, tingkat kesalahan, atau kecepatan kerja untuk mengevaluasi tingkat produktivitas dan beban kerja. Keuntungan dari pengukuran kinerja adalah memberikan gambaran obyektif tentang tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, namun perlu diingat bahwa pengukuran ini mungkin tidak selalu mencerminkan tingkat beban kerja.

3. Pengukuran fisiologis

Pengukuran fisiologis melibatkan pengamatan dan pengukuran terhadap respons fisiologis individu terhadap tugas atau situasi beban kerja. Metode ini mencakup penggunaan perangkat seperti monitor detak jantung, pengukuran tingkat stres dengan melihat respons hormon, atau pengukuran aktivitas otot untuk memahami tingkat kelelahan fisik yang dialami oleh individu.

Pengukuran fisiologis memberikan wawasan obyektif tentang pengaruh beban kerja pada tubuh dan kesehatan individu, tetapi metode ini mungkin membutuhkan alat dan pengetahuan khusus untuk menerapkannya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Beban Kerja

Mengacu dalam (Husin et al., 2021) menjelaskan bahwasanya beban kerja dapat memberikan faktor seperti penjelasan bawah ini:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal mengacu unsur atau elemen dengan asal pada lingkungan diluar suatu sistem, organisasi, atau individu yang memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja atau proses internalnya. Faktor eksternal dapat berasal dari berbagai sumber seperti pasar, kompetisi, regulasi pemerintah, perubahan teknologi, kondisi ekonomi, tren sosial, dan faktor lingkungan lainnya. Pengaruh dari faktor eksternal dapat bersifat positif atau negatif, dan sering kali perlu dianalisis dan dipertimbangkan dalam perencanaan strategis.

2. Faktor internal

Faktor internal mengacu komponen atau aspek dengan asal pada suatu sistem, organisasi, atau individu yang mempengaruhi atau memengaruhi kinerja dan operasi internalnya. Faktor internal mencakup elemen-elemen seperti sumber daya manusia, struktur organisasi, budaya perusahaan, sistem manajemen, teknologi yang digunakan, kebijakan internal, dan proses bisnis. Faktor ini sepenuhnya terkendali oleh entitas yang bersangkutan dan merupakan elemen yang dapat diubah atau dikelola sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan dan keberhasilan.

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Penjelasan yang disampaikan (Ansori & Ade, 2019:244) menerangkan bahwasanya beban kerja terdiri dari indikator seperti dibawah ini:

1. Beban waktu (*time load*)

Jumlah waktu untuk dapat diperlukan untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu disebut sebagai beban waktunya. Kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu berhubungan langsung dengan beban waktu. Beban waktu yang tinggi dapat menyebabkan tekanan dan kelelahan fisik karena kurangnya waktu yang cukup untuk istirahat atau pemulihan.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental mencakup tingkat kesulitan atau kompleksitas tugas yang harus dilakukan oleh individu. Semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin tinggi beban usaha mental yang dirasakan. Beban usaha mental dapat meliputi pemrosesan informasi kompleks, pengambilan keputusan yang sulit, pemecahan masalah yang rumit, dan fokus yang intens. Tingkat beban usaha mental yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental dan menurunkan kinerja kognitif.

3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Beban tekanan psikologis merujuk pada tingkatan tekanan atau stres psikologis yang dialami oleh individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Beban tekanan psikologis dapat berasal dari faktor-faktor seperti deadline yang ketat, tuntutan yang tinggi, konflik interpersonal, atau

ketidakpastian dalam tugas. Tingkat beban tekanan psikologis yang tinggi dapat mengganggu kesejahteraan mental, mempengaruhi konsentrasi, dan meningkatkan risiko gangguan stres.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah harapan perusahaan, tentang bagaimana aktivitas kerja berjalan baik-baik saja, tanpa ada risiko atau dampak negatif yang merugikan. Tentu, pemikiran ini adalah bagian dari kesadaran perusahaan tentang bagaimana mengelola karyawan secara humanis. Humanis yang dimaksud adalah, tentang konsep berpikir perusahaan tentang keterjaminan hak dari apa yang telah pegawai korbakan. Artinya, perusahaan menjadikan disiplin sebagai salah satu alasan pemberian penghargaan. Disiplin adalah jenis sistem kerja yang membantu pemimpin mengatur pekerja, memperbaiki kesalahan, dan mengambil tindakan ketika peraturan dilanggar. Ini membuat pekerjaan berjalan lancar (Wahyudi, 2019).

Disiplin kerja dapat mengacu dalam mencapai tujuan kinerja seseorang. Karena setiap disiplin kerja menunjukkan konsistensi dan dedikasi untuk melaksanakan kegiatan yang tepat, selain memperhatikan aspek-aspek yang mungkin terjadi di masa depan, seorang karyawan yang bekerja dengan disiplin cita-cita memiliki kemungkinan lebih besar untuk mencapai tujuan. Hal ini karena setiap disiplin kerja menunjukkan bahwa seseorang memperhatikan komponen yang mungkin terjadi di masa depan (Efnita, 2018:93).

Disiplin adalah sikap individu dalam mengikuti aturan dan prosedur di tempat kerja. Selain disiplin perilaku, melakukan tindakan yang sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku di dalam suatu organisasi, baik yang tertera secara tertulis maupun yang tidak. Disiplin adalah perilaku yang mematuhi prinsip, proses, kode etik serta aturan bisnis dengan telah sudah ada sebelumnya. Disiplin dapat digunakan untuk merujuk pada tindakan serta sikap seseorang dengan aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hansen & Purba, 2019:4).

Penyampaian yang telah dipaparkan sebelumnya memungkinkan dapat menarik kesimpulan bahwasanya konsep disiplin kerja adalah kondisi pekerja dalam menjalankan semua aturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan disiplin dalam rangka mencapai suatu tujuan. Ini adalah kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan perspektif spesialis.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Dalam penyampaian (Hansen & Purba, 2019) dalam disiplin memperoleh faktor dengan penjelasan dibawah ini:

1. Besaran perolehan kompensasi

Faktor ini merujuk pada sejauh mana penggajian dan insentif dibagikan kepada pekerja sesuai dengan kontribusi dan kinerja masing-masing. Jika besaran perolehan kompensasi adil dan memadai, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi.

2. Ada tidaknya keteladanan atasan di organisasi

Keteladanan atasan berperan penting dalam membentuk budaya dan norma-norma di tempat kerja. Jika atasan menunjukkan tingkat kedisiplinan dengan sangat baik setya menjadi contoh dengan positif, para pekerja dapat cenderung terinspirasi dan termotivasi untuk mengikuti dan meniru perilaku tersebut.

3. Keberadaan pedoman yang jadi pegangan

Adanya pedoman atau kebijakan yang jelas dan transparan mengenai harapan dan tindakan yang diharapkan dari karyawan dapat membantu mengarahkan perilaku mereka. Pedoman ini dapat mencakup hal-hal seperti jam kerja, kedisiplinan dalam menghadiri rapat, dan kewajiban lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Keberanian atasan dalam memutuskan pengambilan keputusan

Keberanian atasan untuk mengambil keputusan yang tegas dan konsisten dalam menangani masalah disiplin di tempat kerja sangat penting. Jika atasan terlihat ragu-ragu atau tidak konsisten dalam penanganan pelanggaran disiplin, hal ini dapat mengirimkan sinyal yang salah kepada karyawan dan mengurangi efektivitas disiplin di organisasi.

5. Keberadaan pengawasan atasan

Pengawasan yang efektif dari atasan dapat membantu memastikan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Melalui pengawasan yang tepat, atasan dapat memberikan umpan balik konstruktif, mengidentifikasi dan menangani masalah disiplin secara tepat waktu, serta memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan.

6. Keberadaan atensi ke karyawan

Memberikan perhatian yang cukup dan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan juga dapat berdampak pada tingkat disiplin kerja. Jika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh atasan dan organisasi, mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk menjaga tingkat disiplin yang tinggi.

7. Terciptanya kebiasaan yang mendorong rasa disiplin

Kebiasaan adalah faktor penting dalam membentuk tingkat disiplin kerja. Jika suatu organisasi mampu menciptakan kebiasaan yang mendorong rasa disiplin, seperti melakukan tugas-tugas secara teratur, menghormati waktu, dan mematuhi aturan, maka karyawan akan lebih cenderung untuk menjaga disiplin dalam pekerjaan mereka.

2.1.3.3 Tipe-Tipe Kedisiplinan

Adapun tipe-tipe kedisiplinan (Djiko et al., 2019:2), yang dapat diberikan dengan penjelasan dibawah ini:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif berfokus pada proses dalam mencegah terjadinya pelanggaran atau perilaku yang tidak diinginkan. Tujuan utama dari disiplin ini adalah untuk menanamkan kesadaran dan tanggung jawab pada individu, sehingga mereka dengan cara sadar untuk memenuhi peraturan serta norma yang telah ada. Dalam konteks ini, sistem aturan yang jelas, komunikasi yang efektif, pengawasan yang tepat, dan pelatihan yang baik dapat digunakan untuk mendorong dan mempertahankan kedisiplinan preventif.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif diterapkan ketika seseorang telah melanggar aturan atau norma dengan dapat menetapkannya. Dalam tujuan utama pada disiplin ini mengacu dalam memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan dan memastikan bahwa pelanggaran tersebut tidak terulang. Biasanya, langkah-langkah dalam disiplin korektif meliputi memberikan peringatan atau teguran kepada individu yang melanggar, memberikan sanksi atau konsekuensi yang sesuai, dan memberikan bimbingan atau dukungan untuk membantu individu tersebut memperbaiki perilakunya.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif melibatkan penggunaan tindakan atau sanksi yang semakin berat jika pelanggaran terus terjadi atau jika perilaku yang tidak diinginkan tidak berubah setelah disiplin korektif diterapkan. Pendekatan ini menekankan pada peningkatan intensitas sanksi atau konsekuensi yang diberikan kepada individu sebagai respons terhadap pelanggaran berulang. Tujuannya untuk memastikan bahwa individu menyadari konsekuensi yang lebih serius jika mereka tetap melanggar aturan atau norma dengan dapat menetapkannya.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Mengacu dalam penjelasan (Djiko et al., 2019) bahwasanya indikator pada disiplin kerja, antara lain:

1. Ketepatan waktu

Indikator ini digunakan untuk mengevaluasi kapasitas seseorang untuk memenuhi tanggung jawab atau komitmen dalam jumlah waktu yang

diberikan. Seseorang yang memiliki ketepatan waktu yang baik akan mampu menghormati jadwal, menghindari keterlambatan, dan menyelesaikan bekerja dalam kesesuaian pada rentang waktu dengan telah menetapkannya.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Indikator ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk menggunakan peralatan serta sumber daya yang dapat diakses saat bekerja dengan efektif dan efisien. Ini mencakup penggunaan komputer, perangkat lunak, peralatan kantor, dan sumber daya lainnya dengan cara yang sesuai dan benar.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Indikator ini menggambarkan sikap seseorang dalam mengambil akuntabilitas untuk tugas dan proyek yang telah ditugaskan kepada pekerja. Seseorang dengan tanggung jawab yang tinggi akan menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, memastikan kualitas kerja yang baik, dan siap menghadapi konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambilnya.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Indikator ini mengacu pada sejauh mana seseorang patuh terhadap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan di lingkungan kerja. Ketaatan terhadap aturan kantor mencakup mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, menghormati kode etik, serta mematuhi peraturan keamanan dan kesehatan di tempat kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil yang ditunjukkan oleh seorang pekerja ketika dia memenuhi tanggung jawabnya sebagaimana yang diharapkan darinya, dan dia

berhasil melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Kinerja juga kadang-kadang dianggap sebagai tindakan atau kegiatan organisasi selama periode waktu dalam kaitannya dengan berbagai tolok ukur seperti biaya sebelumnya atau yang diperkirakan, efisiensi, akuntabilitas atau akuntabilitas manajerial, dan sejenisnya. Kinerja dipantau dalam konteks ini untuk menghambat perilaku yang salah dan untuk mempromosikan dan menerapkan perilaku yang diharapkan dapat diperkuat melalui pemberian umpan balik yang tepat waktu berdasarkan hasil kinerja serta penggunaan insentif, baik yang bersifat batiniah maupun materiil (Ohorela, 2021).

Kinerja mengacu dalam seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan peluang mereka. Dalam konteks ini, kinerja adalah sejauh mana seseorang mencapai hasil kerja dapat dalam melaksanakan aktivitasnya, berdasarkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang digunakan dengan kesesuaian pada standar dan kriteria tertentu. Kinerja juga dapat dianggap sebagai jumlah dan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dalam prestasi pekerjaan seseorang dalam perusahaan mencerminkan loyalitas karyawan terhadap tempat kerja mereka (Husin et al., 2021).

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu unsur yang mengukur pencapaian yang diharapkan dari hasil kerja seseorang. Dalam konteks karyawan, kinerja mencakup tingkah laku yang sebenarnya dengan diperlihatkan pada setiap individu sebagaimana dalam hasil prestasi kerja dengan diperoleh sesuai dalam tugasnya pada bisnis. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan mereka atau perilaku aktual mereka yang berkaitan dengan fungsinya dalam organisasi.

Kinerja karyawan umumnya didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan dan tidak dilakukan, dan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Lie & Siagian, 2018).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Dalam penyampaian (Hansen & Purba, 2019) menyatakan bahwasanya pada kinerja karyawan memperoleh faktor seperti dibawah ini:

1. Kapasitas kepribadian

Faktor ini mengacu pada karakteristik pribadi yang dimiliki oleh seorang karyawan, seperti kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, ketekunan, dan integritas. Kapasitas kepribadian yang kuat dapat membantu karyawan menghadapi tantangan, berinteraksi secara efektif dengan rekan kerja, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

2. Kejelasan dalam menerima peran seseorang karyawan

Tingkat pemahaman karyawan tentang tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari mereka merupakan komponen dari elemen ini. Karyawan dapat beroperasi lebih efisien dan efektif ketika mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dan harapan yang diberikan kepada mereka.

3. Tingkat motivasi pekerja

Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi lebih cenderung memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan mereka, untuk bekerja lebih rajin, dan mengabdikan diri untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka. Pengakuan, imbalan yang adil, kemungkinan untuk maju, dan

kepuasan kerja secara keseluruhan adalah semua hal yang mungkin berpengaruh pada tingkat motivasi individu.

4. Kompetensi

Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang memiliki tingkat keahlian yang tinggi pada disiplin ilmunya masing-masing lebih mampu melaksanakan tanggung jawabnya, mengatasi tantangan yang kompleks, dan memberikan hasil yang berkualitas.

5. Fasilitas kerja

Faktor ini mencakup kondisi fisik dan lingkungan kerja di mana karyawan bekerja. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan yang baik, infrastruktur yang memadai, dan lingkungan yang nyaman, dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

6. Budaya kerja

Aturan, sikap, dan perilaku yang lumrah di dalam perusahaan secara kolektif disebut sebagai budayanya. Budaya kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti komunikasi yang baik, saling percaya, dan dukungan tim dapat meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan.

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh pekerja. Seorang pemimpin yang efektif mampu menawarkan personel dengan panduan yang jelas, menginspirasi mereka, dan

menumbuhkan tim hingga potensi penuh mereka. Gaya kepemimpinan yang kuat dapat menumbuhkan lingkungan yang konstruktif di tempat kerja, yang pada gilirannya memungkinkan pekerja tumbuh secara profesional dan mewujudkan potensi penuh mereka.

8. Disiplin kerja

Disiplin kerja mengacu pada sikap organisasi dan ketertiban dalam pendekatan seseorang untuk menyelesaikan tugas dan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh majikan. Tingkat tanggung jawab dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya tercermin dari tingkat disiplin kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak baik pada produktivitas.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam penyampaian (Rohman & Ichsan, 2021) bahwasanya dalam kinerja memperoleh dimensi dengan telah disebutkan dibawah ini:

1. Adaptabilitas

Dimensi adaptabilitas mengacu pada kemampuan seorang karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi tempat kerja. Karyawan dengan adaptif memperoleh pada cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan baru, mengambil peran yang berbeda, dan mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Mereka mampu belajar dari pengalaman, fleksibel, dan terbuka terhadap ide dan gagasan baru. Ketika datang untuk mengatasi hambatan dan membuat kemajuan menuju tujuan organisasi, karyawan yang sangat mudah beradaptasi cenderung lebih sukses secara keseluruhan.

2. Kerja sama

Kemampuan seorang karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerjanya dan memberikan kontribusi positif kepada tim merupakan bagian dari komponen kolaborasi. Karyawan yang baik dalam kerja sama mampu bekerja efektif dalam kelompok, berbagi informasi, mendengarkan dengan baik, dan membangun hubungan yang harmonis. Mereka juga memiliki keterampilan komunikasi dengan terbaik serta dapat memberikan pemahaman maksud yang ditujukan. Kerja sama yang kuat dalam tim dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kinerja keseluruhan organisasi.

3. Kemandirian

Dimensi kemandirian menggambarkan kemampuan seorang karyawan untuk bekerja secara mandiri dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Pekerja dengan mandiri memperoleh tingkat motivasi dengan besar serta dapat mengatur waktu dan sumber daya dengan efektif. Mereka mampu mengambil tanggung jawab pribadi dalam mencapai tujuan kerja dan mengatasi hambatan dengan minimnya bantuan atau pengawasan. Kemandirian yang kuat menunjukkan tingkat kepercayaan diri dan kemampuan untuk menghadapi tantangan secara efektif.

4. Inisiatif

Dimensi inisiatif mencerminkan kecenderungan seorang karyawan untuk mengambil tindakan proaktif dan menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja. Karyawan dengan inisiatif yang tinggi memiliki keberanian untuk mengemukakan ide-ide mereka, mengambil

risiko yang terukur, dan mencari peluang perbaikan. Mereka tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga proaktif dalam mencari cara baru untuk meningkatkan kualitas kerja serta dalam pencapaian yang ingin ditujukan bisnis.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Penjelasan dalam penelitian (Lie & Siagian, 2018) menyatakan pada kinerja karyawan memperoleh indikator , antara lain:

1. Kualitas

Kualitas mengacu pada sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kualitas dapat dilihat dari hasil kerja yang baik, kesesuaian dengan spesifikasi yang diminta, dan tingkat kepuasan pelanggan atau pengguna akhir.

2. Kuantitas

Ketika kita berbicara tentang menilai *output* karyawan dalam hal kuantitas, yang dimaksud ialah menentukan berapa banyak pekerjaan atau hasil yang telah mereka hasilkan dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas dapat diukur dalam bentuk output produk atau layanan yang berhasil.

3. Ketepatan waktu

Kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan disebut sebagai ketepatan waktu. Ketepatan waktu sangat penting dalam memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan dan menunjukkan disiplin serta kemampuan manajemen waktu yang baik.

4. Efektivitas

Efektivitas menyoroti sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan dalam mempergunakan sumber dengan telah dapat disediakan. Efektivitas mencakup kemampuan pada diri karyawan dalam mengoptimalkan kinerja dan mencapai hasil diinginkan dengan cara yang paling produktif dan paling efektif.

5. Kemandirian

Kemandirian megacu dalam mengukur sejauh mana karyawan mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan terus-menerus. Kemandirian mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif, mengatasi tantangan, mengambil keputusan yang tepat, dan menyelesaikan tugas dengan sedikit atau tanpa bantuan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD. Pratama Karyaw Kota Kediri” dengan menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dan memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kristanti & Lestari, 2019:112).

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karaywan PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan” dengan menggunakan penelitian analisis deskriptif dan memperoleh hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan (Sausan et al., 2021).

Penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karaywan PT Kahalex Bandung” dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karaywan di PT Kahatex Bandung (Nurrohmat & Lestari, 2019:85).

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit SPA Resort Lovina” dengan menggunakan metode kuantitatif kausal dan memperoleh hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Aulia & Trianasari, 2021).

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sembilan Pilar Utama” dengan menggunakan metode penelitian eksplanatori dan memperoleh hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian beban kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Istikhomah & Prijati, 2021:214).

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi” dengan menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif kemudian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja pada kinerja karyawan (Rohman & Ichsan, 2021).

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Surabaya” dengan menggunakan metode penelitian kausal komperatif dan memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian kepuasan kerja dan beban kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Istikhomah & Prijati, 2021).

Penelitian yang berjudul “*The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church’s employee performance*” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan memperoleh hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja, komunikasi organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Vivaldy & Toni, 2020).

Penelitian yang berjudul “*An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance*” dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan memperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga menunjukkan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Nasir et al., 2020).

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jika seorang karyawan lebih puas dengan setiap bagian pekerjaannya, dia akan melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam hal kualitas, jumlah, kecepatan, efektivitas, dan kebebasan. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya akan bekerja lebih baik, sedangkan karyawan yang tidak senang dengan pekerjaannya akan bekerja kurang baik. Jika sebuah perusahaan dapat membuat pekerja lebih bahagia di tempat kerja, mereka akan melakukan pekerjaannya dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Planner dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Lie & Siagian, 2018).

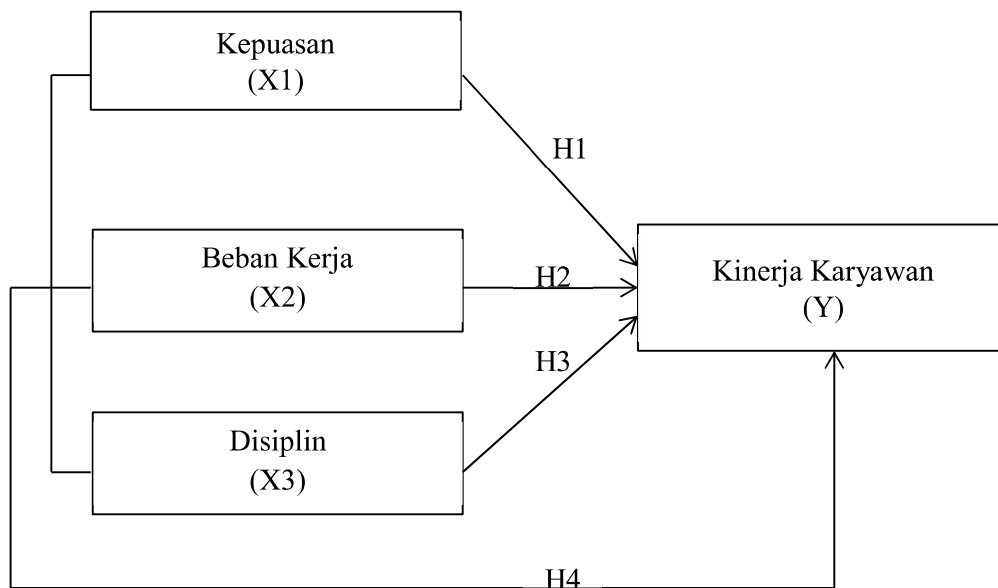
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Jika beban pekerjaan yang tinggi menyebabkan turunnya kinerja, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang pekerja akan dipengaruhi oleh seberapa banyak beban pekerjaan yang harus dilakukannya, begitu pula sebaliknya. Jika jumlah pekerjaan terus meningkat dan tidak ada cara yang baik untuk membaginya, kesuksesan karyawan akan turun. Kerja berlebihan terjadi ketika pekerja harus melakukan lebih banyak tugas kerja daripada waktu yang mereka miliki. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan dengan memperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Paramitadewi, 2018).

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya disiplin kerja, pihak perusahaan mengharapkan agar para pekerjanya mematuhi pedoman yang telah ditetapkan. Agar bisnis berhasil, perlu untuk menjaga disiplin karyawannya. Hal ini disebabkan karena tanpa didukung disiplin karyawan yang efektif, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Surabaya dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Azhari & Supriyatin, 2020:22).

Sesuai dari yang dijelaskan, dengan begitu peneliti mampu menyusun kerangka pemikiran menjadi:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian, 2023

2.4 Hipotesis

Dari pembahasan diatas, dengan begitu peneliti dapat menyusun hipotesis menjadi:

- H1 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
- H2 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam
- H3 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.
- H4 : Diduga adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Global Pratama Batam.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif akan dipergunakan pada kajian ini. Tujuan dari penelitian deskriptif yang mengambil pendekatan kuantitatif adalah untuk memberikan gambaran yang tepat tentang fenomena yang sedang diselidiki, dengan dukungan dari studi literatur terkait untuk mendukung analisis dan kesimpulan yang diambil dari penelitian. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja, beban kerja, dan disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Global Citra Pratama Batam. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif merujuk pada pendekatan penelitian atau analisis yang menggunakan data berupa angka atau ukuran numerik untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena atau variabel tertentu. Pendekatan kuantitatif biasanya melibatkan pengumpulan data dalam jumlah besar untuk melakukan analisis statistik dan mendapatkan kesimpulan yang objektif (Sugiyono, 2019:17).

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini memiliki sifat replikasi, dimana pada kajian ini merupakan pengulangan dari penelitian sebelumnya yang memiliki kemiripan dalam variabel dan metode analisis data yang digunakan. Perbedaan utama antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yang berbeda, yaitu perusahaan yang diteliti, serta periode waktu dalam melakukan analisis. Penelitian replikasi dilakukan untuk memastikan keabsahan dari penelitian sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyelidikan saat ini, lokasi mengacu pada tempat di mana peneliti mengumpulkan informasi terkait melalui penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Citra Global Pratama Batam yang berlokasi di Komp. Taman Niaga Sukajadi Blok BI H/23-24. Pemilihan lokasi karena lokasi perusahaan tersebut dikarenakan peneliti ingin mengetahui apakah adanya faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan PT Citra Global Pratama Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian dalam kajian ini dimulai dari bulan Maret 2023 hingga Juli 2023. Untuk memberikan informasi yang lebih rinci mengenai periode penelitian, peneliti telah menyusun tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2023				2023				2023				2023				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan Judul	■	■																		
Pendahuluan			■	■	■															
Kajian Pustaka					■	■														
Pembuatan Kuesioner								■												
Penyebaran Kuesioner									■	■	■	■								
Pengolahan Data													■	■	■	■				
Simpulan Dan Saran																	■	■		
Membuat Laporan																			■	■

Sumber: Data Penelitian, 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penyampaian Sugiyono (2019:127) merujuk pada kumpulan individu atau objek yang memiliki karakteristik yang sama dan menjadi fokus penelitian. Populasi mencakup seluruh elemen yang ingin kita pelajari atau generalisasikan temuan penelitian. Penting untuk membatasi dan mendefinisikan populasi dengan jelas agar penelitian bisa dilakukan secara efektif. Dengan demikian, peneliti telah menetapkan populasi sebagai karyawan tetap PT Citra Global Pratama Batam yang berjumlah 122 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel dalam penyampaian Sugiyono (2019:127) merujuk pada sebagian kecil dari populasi yang dipilih untuk dijadikan representasi atau contoh dari keseluruhan populasi. Penggunaan sampel memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dengan cara yang lebih efisien dan praktis daripada jika harus mengumpulkan data dari seluruh populasi. Dengan demikian, peneliti akan menggunakan sampel sebesar 122 responden dengan menggunakan metode *sampling* jenuh.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Penelitian ini mengadopsi metode *sampling non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh atau sensus. Dalam *non probability sampling* dalam penyampaian Sugiyono (2019:128) mengacu dalam penentuan sampel dengan tidak menggunakan peluang yang sama dalam memilih sampel dari populasi yang ingin diteliti. *Sampling* jenuh dalam penyampaian Sugiyono (2019:128) mengacu

pada proses pengambilan data dari seluruh populasi yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini, setiap anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian.

3.5 Sumber Data

Untuk dapat mendukung kajian ini, diperlukan sumber data dengan diperjelaskan dibawah ini:

1. Data primer

Data primer mengacu pada data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya dalam rangka penelitian atau pengumpulan informasi. Data primer yang terkandung dalam kajian ini diperoleh dengan observasi serta melalui kuesioner yang dilakukan secara langsung oleh peneliti yang berupa informasi yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya.

2. Data sekunder

Data sekunder merujuk pada data yang telah dikumpulkan oleh orang lain atau lembaga sebelumnya. Data yang terkandung pada kajian ini telah ada sebelum penelitian dilakukan dan biasanya tersedia dalam bentuk yang dapat diakses seperti buku, jurnal ilmiah dan data perusahaan yang sesuai dengan permasalahan diteliti.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada suatu penelitian diperlukan beberapa metode pengumpulan data dengan dapat disebutkan dibawah ini:

1. Observasi

Observasi mengacu dalam proses pengumpulan data dengan mengamati secara langsung dari objek atau fenomena yang diamati. Dalam metode ini, peneliti

secara aktif mengamati apa yang terjadi secara langsung terhadap PT Global Citra Pratama Batam dengan harapan memperoleh data yang relevan dengan judul penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner mengacu pada alat yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh informasi subjektif dari responden tentang pendapat atau perilaku mereka terkait topik penelitian. Kuesioner dapat berbentuk *google form* dengan menggunakan *skala likert* sebagai kriteria penilaian. Kriteria skor yang diberikan pada *skala likert* terdiri dari:

Tabel 3.2 Pemberian Skor Kuesioner

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

Sumber : Sugiyono (2019)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang dapat diatur, dimanipulasi, atau diubah nilainya dalam suatu penelitian atau eksperimen. Variabel ini tidak bergantung pada faktor-faktor lain dalam konteks penelitian tersebut. Variabel independen digunakan untuk mengukur dampak atau pengaruhnya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019:69). Dengan demikian, variabel bebas dapat terdiri dari kepuasan kerja (X1) beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (X3).

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya bergantung pada variabel independen. Variabel ini adalah hasil yang ingin kita ukur, amati, atau analisis dalam suatu penelitian. Variabel dependen berubah sebagai akibat atau respons terhadap perubahan pada variabel independen (Sugiyono, 2019:69). Dengan demikian, variabel terikat dapat terdiri dari kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X ₁)	Kepuasan kerja mengacu dalam pandangan positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi yang akurat terhadap aspek tertentu (Damayanti et al., 2019).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pendapatan/gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	<i>Skala Likert</i>
Beban Kerja (X ₂)	Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu yang telah ditentukan (Rohman & Ichsan, 2021).	1. Beban waktu 2. Beban usaha mental 3. Tekanan psikologis	<i>Skala Likert</i>
Disiplin Kerja (X ₃)	Disiplin adalah harapan perusahaan, tentang bagaimana aktivitas kerja berjalan baik-baik saja, tanpa ada risiko atau dampak negatif yang merugikan (Wahyudi, 2019).	1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor	<i>Skala Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dianggap sebagai jumlah dan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Husin et al., 2021).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	<i>Skala Likert</i>

Sumber: Data Penelitian, 2023

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif dalam penyampaian oleh Sugiyono (2019:209) mengacu pada suatu metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan data yang telah dikumpulkan secara tepat dan wajar, tanpa tujuan menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau membuat generalisasi. Dalam pengujian ini data dapat disajikan melalui berbagai teknik penyajian seperti tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram. Selain teknik penyajian, statistik deskriptif juga menghitung pengukuran tendensi sentral seperti modus, median, dan mean, serta pengukuran variabilitas seperti perhitungan desil, standar deviasi, dan prosentase. Pada penelitian ini, digunakan uji statistik deskriptif yang melibatkan penggunaan rumus dibawah ini:

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: Sugiyono (2019)

Keterangan :

RS : Rentang skala

n : Jumlah responden

m : Jumlah alternative jawaban

Pada rumus yang disampaikan memperoleh perhitungan seperti yang disampaikan dibawah ini:

$$RS = \frac{122(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{(488)}{5}$$

$$RS = 97,6$$

Tabel 3.4 Kategori Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kategori
1	122-219,6	Sangat Tidak Setuju
2	219,7-317,2	Tidak Setuju
3	317,3-414,8	Cukup Setuju
4	414,9-512,4	Setuju
5	512,5-610	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelitian, 2023

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Citrawati & Khuzaini (2021:7) merupakan metode untuk mengevaluasi apakah suatu kuesioner atau instrumen pengukuran dapat secara akurat mengukur konstruk yang diinginkan. Validitas dapat dilihat sebagai sejauh mana alat pengukuran mencerminkan konstruk yang ingin diukur dan sejauh mana alat tersebut dapat digunakan untuk membuat inferensi yang tepat. Dalam memperlakukan pengujian ini acuan yang dapat dipergunakan dijelaskan dibawah ini:

1. Temuan pengujian menghasilkan data yang valid, apabila temuan menghasilkan besaran r hitung telah dapat melebihi besaran pada r tabel.
2. Temuan pengujian menghasilkan data yang tidak valid, apabila temuan menghasilkan besaran r hitung tidak dapat melebihi besaran pada r tabel.

Dalam memperlakukan pengujian ini dapat melalui rumus yang disebutkan dibawah ini:

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

Rumus 3.2 Korelasi *Product Moment*

Sumber: Setiawan & Yana (2021:820)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi X dan Y

n : Jumlah Responden

X : Skor item

Y : Jumlah skor total

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penyampaian Kusumaningrum & Wahyuni (2020:7) mengacu pada langkah untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukuran atau instrumen konsisten dan dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang stabil saat diulang dengan subjek yang sama dalam kondisi yang sama. Jika suatu instrumen dianggap reliabel, maka pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut akan memberikan hasil yang serupa jika diulang beberapa kali. Pengujian ini diperlakukan dengan *cronbach alpha* dengan acuan yang disampaikan dibawah ini:

1. Temuan pengujian menghasilkan data *reliabel*, apabila temuan menghasilkan besaran *cronbach's alpha* telah dapat melebihi besaran pada angka 0,60.
2. Temuan pengujian menghasilkan data tidak *reliabel*, apabila menghasilkan besaran *cronbach's alpha* tidak dapat melebihi besaran pada angka 0,60.

Dalam memperlakukan pengujian ini dapat melalui rumus yang disebutkan dibawah ini:

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

Rumus 3.3 *Alpha Cronbach*

Sumber: Setiawan & Yana (2021:820)

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*alfa cronbach*)

k : Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians item

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penyampaian Ramadhan & Satrio (2020:8) mengacu dalam suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji apakah data yang diamati berasal dari distribusi normal. Uji normalitas penting karena banyak teknik statistik yang bergantung pada asumsi bahwa data berasal dari distribusi normal, seperti uji parametrik dan beberapa metode regresi. Untuk melakukan uji normalitas, terdapat beberapa metode yang umum digunakan, termasuk uji grafik seperti histogram dan *normal p-p plot*, serta uji statistik seperti uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dalam acuan pengujian melalui grafik dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika dan hanya jika data residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau histogram menampilkan pola distribusi normal.
2. Asumsi normalitas dilanggar dalam model regresi jika data residual menyimpang secara signifikan dari diagonal dan tidak searah dengan garis diagonal, atau jika grafik histogram tidak menampilkan pola distribusi normal.

Keputusan diambil pada uji normalitas berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov* dapat disebutkan dibawah ini:

1. Temuan pengujian menghasilkan data distribusi normal, apabila temuan menghasilkan besaran *Sig.* telah dapat melebihi besaran pada angka 0,05.
2. Temuan pengujian menghasilkan data tidak distribusi normal, apabila temuan menghasilkan besaran *Sig.* tidak dapat melebihi besaran pada angka 0,05.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam penyampaian Ramadhan & Satrio (2020:8) mengacu dalam pengujian yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada korelasi yang signifikan antara dua atau lebih variabel independen dalam analisis regresi. Ketika variabel independen saling berkorelasi dengan kuat, dapat menyebabkan masalah multikolinearitas yang dapat mengganggu interpretasi hasil analisis. Pengujian ini memperlakukan dengan *Tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dalam acuan yang dijelaskan dibawah ini:

1. Temuan pengujian menyatakan tidak terdapat multikolinearitas, apabila temuan menghasilkan besaran *tolerance* telah dapat melebihi besaran pada angka 0,10 serta besaran VIF tidak melebihi dari angka 10,00.
2. Temuan pengujian menyatakan terdapat multikolinearitas, apabila temuan menghasilkan besaran *tolerance* tidak dapat melebihi besaran pada angka 0,10 serta besaran VIF telah melebihi dari angka 10,00.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ramadhan & Satrio (2020:9) adalah pengujian yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terjadi ketidaksamaan dalam varians residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Jika varians residual sama pada setiap pengamatan, maka model regresi dapat disebut

homoskedastis. Namun, jika varians residual berbeda pada setiap pengamatan, maka model regresi disebut heteroskedastis. Untuk dapat mengevaluasi heteroskedastisitas, dapat dilihat apakah ada pola yang terlihat pada *plot residual* dalam acuan yang dijelaskan dibawah ini:

1. Heteroskedastisitas terjadi pada model regresi ditunjukkan dengan pola yang teratur pada *plot residual*, seperti melebar, bergelombang, kemudian menyempit.
2. model regresi disebut homoskedastis. jika titik-titik pada plot residual terdistribusi secara merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, tanpa pola yang terlihat.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penyampaian Febriantora & Fuadati (2020:8) mengacu dalam metode statistik yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Dalam analisis regresi linier berganda, hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi linier berganda dapat ditulis sebagai:

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

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Sumber: Febriantora & Fuadati (2020:8)

Keterangan:

Y	: Variabel kinerja karyawan
X1	: Variabel kepuasan kerja
X2	: Variabel beban kerja
X3	: Variabel disiplin
α	: Konstanta
b1- b2-b3	: Koefisien regresi
e	: <i>error</i>

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) dalam penyampaian Citrawati & Khuzaini (2021:9) mengacu dalam ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi linier berganda sesuai dengan data yang diamati. Koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Untuk landasan dalam pengujian ini dapat diperjelaskan:

1. Jika nilai R^2 mendekati 1, itu berarti variabel independen dalam model penelitian memberikan informasi yang sangat signifikan dalam memprediksi variasi pada variabel dependen.
2. Jika nilai R^2 sangat rendah, maka kapabilitas variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen menjadi sangat terbatas.

Dalam memperlakukan pengujian ini dapat melalui rumus yang disebutkan dibawah ini:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Winata & Melani (2021:334)

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Uji t dalam penyampaian Citrawati & Khuzaini (2021:9) mengacu dalam suatu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengujian ini diperlakukan dalam taraf signifikansi 0,05 dengan kemudian dapat diperbandingan antara perolehan besaran t hitung dengan besaran dalam t tabel untuk dilakukan analisis statistik untuk menentukan apakah variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Acuan pengujian dijelaskan dibawah ini:

1. Temuan menyatakan bahwasanya variabel bebas memperoleh pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel terikat, apabila perolehan t hitung dapat melebihi t tabel serta *Sig.* tidak melebihi 0,05.
2. Temuan menyatakan bahwasanya variabel bebas tidak memperoleh pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel terikat, apabila perolehan t hitung tidak melebihi t tabel serta *Sig.* melebihi 0,05.

Dalam memperlakukan pengujian ini dapat melalui rumus yang disebutkan dibawah ini:

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

Rumus 3.6 Uji t

Sumber: Winata & Melani (2021:334)

Keterangan :

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

3.9.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Uji f dalam penyampaian Citrawati & Khuzaini (2021:9) mengacu dalam menguji pengaruh gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengujian ini diperlakukan dalam taraf signifikansi 0,05 dengan kemudian dapat diperbandingkan antara perolehan besaran f hitung dengan besaran dalam f tabel untuk dilakukan analisis statistik untuk menentukan apakah gabungan dari variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Acuan pengujian dijelaskan dibawah ini:

1. Temuan menyatakan bahwasanya seluruh variabel bebas memperoleh pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel terikat, apabila perolehan f hitung dapat melebihi f tabel serta *Sig.* tidak melebihi 0,05.
2. Temuan menyatakan bahwasanya seluruh variabel bebas tidak memperoleh pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel terikat, apabila perolehan f hitung tidak melebihi f tabel serta *Sig.* melebihi 0,05.

Dalam memperlakukan pengujian ini dapat melalui rumus yang disebutkan dibawah ini:

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

Rumus 3.7 Uji f

Sumber: Winata & Melani (2021:335)

Keterangan :

R² = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel *independent*

n = Jumlah anggota sampel