

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT VOLEX**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Nani Hartati Sihotang  
190910076**

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

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT VOLEX**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Nani Hartati Sihotang  
190910076**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nani Hartati Sihotang

NPM : 190910076

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex”**

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, 28 Juli 2023



**Nani Hartati Sihotang**

190910076

**PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT VOLEX**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Nani Hartati Sihotang  
190910076**

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

**Batam, 28 Juli 2023**



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



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja sebagai operator produksi pada departemen ICA di PT Volex tahun 2023 dengan sebanyak 112 karyawan dengan penarikan sampel berdasarkan *sampling* jenuh, dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Volex. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda yang diuji dengan melibatkan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis, untuk menentukan pengaruh variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan pada analisis regresi linier berganda dapat menunjukkan bahwa beban kerja hubungan positif dengan besaran 26,2% pada kinerja karyawan. Disiplin kerja terdapat hubungan positif dengan besaran 21,2% pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja terdapat hubungan positif dengan besaran 34,1% pada kinerja karyawan. Temuan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) bahwa tingkat kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 72,5%. Hasil penelitian dalam pengujian hipotesis yang dilakukan dapat menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja dengan secara parsial maupun simultan dapat memberikan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of workload, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT Volex. The type of research used is descriptive with a quantitative approach. The population used is all employees who work as production operators in the ICA department at PT Volex in 2023 with a total of 112 employees with sampling based on saturated sampling, using a questionnaire distributed to PT Volex employees. The collected data were analyzed using multiple linear regression methods which were tested involving data quality tests, classic assumption tests, influence tests and hypothesis tests, to determine the effect of workload, work discipline, and job satisfaction variables on employee performance. Findings in multiple linear regression analysis can show that workload has a positive relationship with a magnitude of 26.2% on employee performance. Work discipline has a positive relationship with a magnitude of 21.2% on employee performance. Job satisfaction has a positive relationship with a magnitude of 34.1% on employee performance. The findings of the analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) that the level of employee performance can be explained by workload, work discipline and job satisfaction of 72.5%. The research results in the hypothesis testing carried out can show that workload, work discipline and job satisfaction partially or simultaneously can provide a positive and significant relationship to employee performance.*

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

## KATA PENGANTAR


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

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. 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 Volex Indonesia 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, 28 Juli 2023



Nani Hartati Sihotang





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Secara Teoritis.....	10
1.6.2 Secara Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Beban Kerja.....	12
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor Beban Kerja.....	13
2.1.1.3 Indikator Beban Kerja .....	14
2.1.2 Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	16
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	17
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	20
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	22
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	23
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	24
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	29
2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	30

2.4	Hipotesis.....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian.....	32
3.2	Sifat Penelitian .....	32
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	33
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	33
3.3.2	Periode Penelitian.....	33
3.4	Populasi dan Sampel .....	34
3.4.1	Populasi .....	34
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	34
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	35
3.5	Sumber Data.....	35
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	36
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.7.1	Variabel Independen (X).....	37
3.7.2	Variabel Dependen (Y) .....	37
3.8	Metode Analisis Data .....	39
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif .....	39
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	40
3.8.2.1	Uji Validitas .....	40
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	41
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	42
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas .....	43
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	44
3.8.4	Uji Pengaruh.....	45
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
3.9	Uji Hipotesis.....	46
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	46
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F .....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	50
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.2.5	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan .....	53
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....	53
4.3.1	Deskriptif Beban Kerja (X1).....	54
4.3.2	Deskriptif Disiplin Kerja (X2) .....	55
4.3.3	Deskriptif Kepuasan Kerja (X3).....	56
4.3.4	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	56
4.4	Analisis Data .....	57
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	57

4.4.1.1 Uji Validitas .....	57
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	61
4.4.2.1 Uji Normalitas .....	61
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas .....	63
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.4.3 Uji Pengaruh.....	64
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
4.5 Pengujian Hipotesis.....	66
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	66
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F .....	68
4.6 Pembahasan.....	69
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.6.4 Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	71
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan.....	73
5.2 Saran.....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian</b>	
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	30
<b>Gambar 4.1</b> Logo PT Volex Indonesia .....	50
<b>Gambar 4.2</b> Uji Normalitas Dengan Histogram .....	61
<b>Gambar 4.3</b> Uji Normalitas Dengan <i>Normal P-P Plot</i> .....	62

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Karyawan Pada PT Volex Indonesia 2023 .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Jam Kerja Karyawan PT Volex 2023 .....	4
<b>Tabel 1.3</b> Absensi Karyawan PT Volex 2022 .....	5
<b>Tabel 1.4</b> <i>Turnover</i> Karyawan PT Volex 2023 .....	6
<b>Tabel 1.5</b> Kinerja Karyawan PT Volex 2022 .....	7
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	27
<b>Tabel 3.1</b> Periode Penelitian.....	33
<b>Tabel 3.2</b> Penilaian <i>Skala Likert</i> .....	37
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel.....	38
<b>Tabel 3.4</b> Kategori Rentang Skala.....	40
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia.....	51
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
<b>Tabel 4.5</b> Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	53
<b>Tabel 4.6</b> Rentang Skala.....	54
<b>Tabel 4.7</b> Deskriptif Beban Kerja.....	54
<b>Tabel 4.8</b> Deskriptif Disiplin Kerja .....	55
<b>Tabel 4.9</b> Deskriptif Kepuasan Kerja .....	56
<b>Tabel 4.10</b> Deskriptif Kinerja Karyawan .....	56
<b>Tabel 4.11</b> Uji Validitas Beban Kerja (X1).....	58
<b>Tabel 4.12</b> Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	58
<b>Tabel 4.13</b> Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3) .....	59
<b>Tabel 4.14</b> Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	59
<b>Tabel 4.15</b> Uji Reliabilitas.....	60
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	62
<b>Tabel 4.17</b> Uji Multikolinearitas .....	63
<b>Tabel 4.18</b> Uji Heteroskedastisitas .....	64
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	65
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji t (Parsial).....	67
<b>Tabel 4.22</b> Hasil Uji f (Simultan).....	68

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	39
<b>Rumus 3.2</b> <i>Korelasi Product Moment</i> .....	41
<b>Rumus 3.3</b> <i>Crobach's Alpha</i> .....	42
<b>Rumus 3.4</b> Analisis Regresi Linier Berganda .....	45
<b>Rumus 3.5</b> Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	46
<b>Rumus 3.6</b> Uji t .....	47
<b>Rumus 3.7</b> Uji F .....	48





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah sumber daya organisasi yang paling penting, dan manajemen mereka sangat penting jika mereka akan digunakan secara maksimal dalam memajukan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia ini memerlukan pengelolaan yang berbeda dengan aset lainnya, karena aset tersebut memiliki pemikiran dan perilaku yang jika dikelola dengan baik dapat berkontribusi secara aktif bagi kemajuan organisasi. Setiap bisnis, pada titik tertentu, akan melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjanya dengan harapan dapat mencapai tujuannya. Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga dalam mencapai keberhasilan (Hammar, 2023:42).

Beban kerja menurut Sari & Luturlean (2022:265) sebagaimana mengacu untuk menggambarkan jumlah pekerjaan yang ditugaskan ke departemen atau karyawan tertentu. Salah satu cara di mana sebuah organisasi dapat mengambil manfaat dari para pekerjanya adalah dengan menyediakan sumber daya material dan psikologis yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan analisis beban karyawan. Beban kerja sebagai upaya proses menghitung estimasi waktu yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia.

Disiplin kerja menurut Vallennia *et al.* (2020:40) sebagaimana mengacu pada fungsi operatif yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat terjadi dikarenakan prestasi kerja pada seorang karyawan

dapat ditingkatkan secara proporsional dengan tingkat disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, jika tidak ada kontrol kerja yang positif, menjadi kesulitan dalam perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Selain itu, kedisiplinan dapat membantu dalam menginstruksikan pekerja tentang cara mengikuti dan menyesuaikan diri dengan aturan, prosedur, dan kebijakan yang sudah ada sebelumnya untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja menurut Hariana (2021:172) sebagaimana dapat mengacu bagaimana perasaan seorang pekerja tentang pekerjaannya, apakah itu baik atau buruk. Kepuasan kerja dapat diungkapkan dengan perasaan orang tentang pekerjaan mereka dan dapat diukur dengan perbedaan antara berapa banyak mereka dibayar dan berapa banyak mereka pikir mereka harus dibayar. Dari sudut pandang memiliki tingkat kebahagiaan kerja yang tinggi, kontribusi pekerja terhadap perusahaan akan bertentangan dengan kontribusi mereka terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.

Kinerja karyawan merupakan kelimpahan ataupun kualitas dalam suatu perolehan yang menghasilkan untuk disampaikan kepada tenaga kerja untuk memperlakukan tugas di suatu perusahaan. Kinerja sebagaimana pada hasil atau jumlah keberhasilan yang dicapai seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu ketika melakukan tugas. Ini diukur terhadap standar kerja, tujuan, atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan tempat orang tersebut bekerja.. Kinerja dapat diukur dengan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan ini yang telah didirikan sebelumnya (Paparang *et al.*, 2021:119).

PT Volex Indonesia adalah perusahaan yang berbasis di Kota Batam yang berfungsi sebagai penyedia kabel perakitan untuk industri otomotif di wilayah Sekupang. Perusahaan ini termasuk bisnis yang terlibat dalam penyediaan komponen listrik, telekomunikasi, pusat data, dan peralatan media. PT Volex Indonesia yang berlokasi di Kota Batam dan bergerak di bidang manufaktur, sangat menitikberatkan pada pengembangan keterampilan tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan bisnis. Faktor beban kerja, disiplin kerja serta kepuasan kerja telah dilaksanakan untuk sebagai peningkatan dalam kinerja karyawan, namun implementasi yang telah dilakukan masih belum sesuai dengan apa yang diantisipasi oleh tenaga kerja dari faktor tersebut. Untuk jumlah karyawan pada departemen ICA PT Volex Indonesia dapat diperlihatkan dibawah ini:

**Tabel 1.1** Jumlah Karyawan Pada PT Volex Indonesia 2023

<b>No</b>	<b>Jabatan Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	<i>Assistant Leader</i>	30
2	<i>Leader</i>	15
3	<i>Supervisor</i>	7
4	<i>Assistant Manager</i>	12
5	<i>Manager</i>	4
6	Operator Produksi	112

**Sumber:** PT Volex Indonesia (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.1 di atas, menjelaskan bahwasanya terdapat berbagai macam karyawan yang bekerja di PT Volex Indonesia pada beberapa posisi yang berbeda. Di sisi lain, ruang lingkup penelitian ini terbatas pada karyawan yang menduduki posisi operator produksi. Hal ini disebabkan karyawan yang menduduki posisi operator produksi di PT Volex Indonesia belum menunjukkan kinerja yang optimal karena masalah beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Permasalahan dalam beban kerja pada PT Volex berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ditemukan bahwa karyawan yang mengalami kelebihan beban kerja diakibatkan adanya kelebihan jam kerja yang diberikan. Adapun jam kerja pada PT Volex dapat disampaikan dibawah ini:

**Tabel 1.2** Jam Kerja Karyawan PT Volex 2023

No	Shift Kerja	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Shift 1	07.00 WIB-16.00 WIB	12.00 WIB-13-00 WIB
2	Lembur Shift 1	16.00 WIB-20.00 WIB	18.00 WIB-18.30 WIB
3	Shift 2	16.00 WIB-01.00 WIB	18.00 WIB-19.00 WIB
4	Lembur Shift 2	01.00 WIB-05.00 WIB	03.30 WIB-04.00 WIB

Sumber: PT Volex (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.2 di atas, menjelaskan bahwasanya karyawan karyawan PT Volex bekerja dengan 2 *shift* secara bergantian setiap minggunya. Akan tetapi masih terdapat karyawan yang bekerja melebihi jam yang telah ditentukan, hal ini dikarenakan karyawan tersebut diharuskan untuk lembur agar dapat mencukupi target yang diberikan perusahaan. Selain itu, minimnya waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan yang bekerja lembur, yang hanya cukup untuk makan. Oleh karena itu, akibat dari beban kerja yang berlebihan terdapat karyawan yang merasa pusing selama bekerja sehingga karyawan tidak bisa melaksanakan pekerjaan dengan lancar. Dengan demikian dari pernyataan tersebut PT Volex diharuskan untuk dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Permasalahan berikutnya berkaitan yang menyangkut dalam disiplin kerja, didasarkan pada informasi yang diperoleh secara langsung pada PT Volex didapatkan bahwasanya absensi karyawan yang belum dapat memaksimalkan

disiplin kerja. Adapun data absensi karyawan PT Volex dari Januari sampai dengan Desember pada tahun 2022 dapat diperlihatkan dibawah ini:

**Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT Volex 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah
			Izin	Sakit	Alpa	
1	Januari	112	10	7	9	26
2	Februari	112	11	9	5	25
3	Maret	112	19	11	6	36
4	April	112	17	2	3	22
5	Mei	112	5	19	19	43
6	Juni	112	9	22	22	53
7	Juli	112	10	12	5	27
8	Agustus	112	4	9	7	20
9	September	112	13	12	11	36
10	Oktober	112	17	17	10	44
11	November	112	21	25	16	62
12	Desember	112	12	18	12	42

**Sumber:** PT Volex (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.3 di atas, menjelaskan bahwasanya absensi karyawan PT Volex pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 112 yang dapat menyatakan bahwa belum maksimal, hal ini disebabkan karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dikarenakan terdapat karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Selain itu, terdapat pula karyawan yang tidak dapat mematuhi peraturan perusahaan sehingga hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Volex, yang dimana jika karyawan tersebut berhalangan hadir serta karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan maka target perusahaan tidak bisa tercapai. Dengan demikian, PT Volex diharapkan agar dapat memberikan penegasan kepada karyawan yang kurang disiplin agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Volex.

Permasalahan berikutnya berkaitan yang menyangkut kepuasan kerja, didasarkan pada informasi yang diperoleh langsung pada PT Volex didapatkan

bahwasanya terdapat karyawan yang keluar masuk PT Volex pada tahun 2018 hingga 2022. Adapun data *turnover* karyawan PT Volex dapat diperlihatkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.4** *Turnover* Karyawan PT Volex 2023

<b>Tahun</b>	<b>Keluar</b>	<b>Masuk</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Persentase (%)</b>
2018	12	10	135	8.89
2019	23	14	126	18.25
2020	12	15	129	9.30
2021	15	4	118	12.71
2022	10	4	112	8.93

**Sumber** : PT Volex (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.4 di atas, menjelaskan bahwasanya terdapat karyawan yang risen, hal ini dikarenakan ketidakpuasan karyawan bekerja yang disebabkan tidak adanya bonus tahunan yang diberikan oleh PT Volex. Selain itu, terdapat pula karyawan yang beranggapan bahwa kerja sebagai operator produksi pada PT Volex tidak adanya jenjang karir yang diberikan, yang dimana karyawan bekerja sebagai operator produksi sampai kontrak abis sehingga menyebabkan kebosanan pada karyawan tersebut. Dengan demikian diharapkan PT Volex dapat memberikan lembur serta jenjang karir kepada karyawan hal ini dilakukan dalam mengupayakan karyawan lebih merasakan puas pada pekerjaan sehingga dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT Volex masih dikatakan belum dapat mencapai kata maksimal, hal ini dapat disebabkan dimana target yang diberikan perusahaan kepada karyawan selama tahun 2022 belum dapat tercapai seutuhnya. Dengan demikian, adapun data dengan dapat yang diperoleh langsung pada PT Volex berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat diperlihatkan sebagaimana dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1.5 Kinerja Karyawan PT Volex 2022**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	112	201.432	210.443	95.72%
2	Februari	112	226.789	234.564	96.69%
3	Maret	112	210.489	223.445	94.20%
4	April	112	238.659	247.665	96.36%
5	Mei	112	230.471	234.900	98.11%
6	Juni	112	253.673	267.872	94.70%
7	Juli	112	259.498	262.197	98.97%
8	Agustus	112	266.589	273.459	97.49%
9	September	112	261.034	269.942	96.70%
10	Oktober	112	277.921	283.896	97.90%
11	November	112	271.338	275.343	98.55%
12	Desember	112	276.567	290.329	95.26%

Sumber: PT Volex (2023)

Menurut penyajian dalam tabel 1.5 di atas, menjelaskan bahwasanya kinerja karyawan pada PT Volex belum mengarahkan kepada pencapaian yang maksimal, hal ini disebabkan tidak dapat tercapainya target yang diberikan selama pada tahun 2022. Dari pernyataan tersebut kinerja yang belum maksimal dikarenakan terdapat permasalahan pada beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang dimana dapat mengakibatkan perubahan perilaku karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu PT Volex diharuskan dapat menyelesaikan dengan segera terhadap permasalahan yang ada agar karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga perusahaan bisa dapat keuntungan yang lebih.

Dengan adanya uraian yang berkaitan dengan permasalahan di latar belakang yang telah disampaikan pada paragraf sebelumnya, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan diberikan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam penjelasan dengan terdapat dilatar belakang sehingga masalah diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terdapat karyawan yang bekerja melebihi jam yang telah ditentukan dikarenakan karyawan tersebut diharuskan untuk lembur
2. Akibat dari beban kerja yang berlebihan terdapat karyawan yang merasa pusing selama bekerja.
3. Absensi karyawan PT Volex pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 112 yang dapat menyatakan bahwa belum maksimal.
4. Terdapat karyawan yang tidak dapat mematuhi peraturan perusahaan dalam bekerja.
5. Ketidakpuasan karyawan bekerja yang disebabkan tidak adanya bonus tahunan yang diberikan oleh PT Volex.
6. Karyawan beranggapan bahwa kerja sebagai operator produksi pada PT Volex tidak adanya jenjang karir yang diberikan.
7. Kinerja karyawan pada PT Volex belum mengarahkan kepada pencapaian yang maksimal.
8. Kinerja yang diberikan tidak dapat tercapainya target yang diberikan selama pada tahun 2022.

## **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini terfokus dan tidak terlalu luas, penelitian ini harus mematuhi batasan masalah yang tercantum di bawah ini:



1. Pada variabel bebas dibatasi pada beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Untuk reponden yang diteliti merupakan karyawan PT Volex pada departemen ICA dengan bagian kerja sebagai operator produksi pada tahun 2023.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Uraian masalah penelitian dengan mengacu pada latar penelitian yang telah memberikan rumusan masalah seperti yang disajikan dibawah ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Volex?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Volex?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan kinerja karyawan pada PT Volex?
4. Apakah beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerjan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Uraian rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya, maka tujuan penelitian dapat disampaikan dibawah ini:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.

3. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap keputusan kinerja karyawan pada PT Volex.
4. Untuk mengetahui beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Secara Teoritis**

Temuan penelitian memiliki kemampuan dengan meningkatkan dalam pengetahuan manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan titik referensi untuk bisnis mengenai cara terbaik untuk mendekati strategi guna mempertahankan tingkat kinerja. Secara teori seharusnya dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.6.2 Secara Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menggunakan teori manajemen sumber daya manusia yang telah dibahas selama perkuliahan untuk diterapkan dalam penelitian yang telah dilakukan, khususnya pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penemuan dalam penelitian yang telah diperlakukan diharapkan dengan dapat memberikan informasi dan saran agar PT Volex dapat memasukkan serta

dapat menerapkannya kedalam pengembangan berbagai kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kerjanya.

### 3. Bagi Universitas Putera Batam

Penemuan dalam penelitian yang telah dilakukan ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi di perpustakaan Universitas Putera Batam dan sebagai bahan untuk melakukan perbandingan penelitian bagi peneliti lain yang mendalami substansi yang sama.

### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat menjadi sumber informasi dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Alhasil, bisa menjadi bahan perbandingan yang bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Beban Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja sebagaimana dapat mengacu pada jumlah pekerjaan dengan diperlakukan atau catatan pekerjaan yang dilakukan yang menunjukkan berapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh sejumlah pekerja tertentu di area tertentu. Beban kerja adalah perbedaan antara apa yang mampu dilakukan orang dan berapa banyak pekerjaan yang harus mereka lakukan (Indrajaya, 2023).

Beban kerja sebagaimana dapat mengacu pada kuantitas kegiatan atau tujuan yang perlu dicapai dalam jangka waktu tertentu. Ketika mereka memiliki jumlah pekerjaan yang berlebihan untuk dilakukan, karyawan tidak suka datang ke tempat kerja. Beban kerja dapat dicirikan pengumpulan atau jumlah pekerjaan yang diharapkan diperlakukan dalam suatu bisnis untuk jangka waktu yang telah ditentukan (Alfian & Guswinta, 2023:656).

Beban kerja adalah hubungan antara persyaratan pekerjaan, pengaturan di mana pekerjaan itu dilakukan, dan keterampilan, tindakan, dan gagasan karyawan tentang pekerjaan itu. Beban kerja dapat diungkapkan sebagaimana ketika orang diberi pekerjaan yang perlu dilakukan pada waktu tertentu (Frisnawati & Rahmadinata, 2023:38).

Dari apa yang telah dapat dikatakan sebelumnya, memungkinkan untuk menyimpulkan bahwasanya beban kerja adalah sesuatu yang terlalu berat untuk

mereka tangani, sehingga pekerjaan mereka tidak dapat diselesaikan dengan baik atau tepat waktu. Artinya beban kerja yang didapat karyawan perlu dihitung agar sesuai dengan pekerjaan yang dapat dilakukan dengan positif.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Beban Kerja**

Dalam penyampaian Ohorela (2021:129) menjelaskan bahwasanya beban kerja memperoleh faktor dengan penyampaian dibawah ini:

#### **1. Faktor tuntutan tugas**

Tuntutan tugas sebagaimana berasal dari kompleksitas pekerjaan, batas waktu dengan diberikan, dan serangkaian kegiatan yang terukur yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu. Kebutuhan akan pekerjaan yang sulit untuk dilakukan dengan cepat semakin meningkat, semakin besar pula tuntutan tugas yang dihadapi. Tuntutan tugas yang berlebihan dapat menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kelelahan pada tenaga kerja. Akibatnya, perusahaan harus memastikan bahwa semua persyaratan pekerjaan terpenuhi yang diberikan pada karyawan seimbang dan realistis dengan kemampuan mereka.

#### **2. Usaha atau tenaga**

Usaha atau tenaga dapat diukur dari tingkat keaktifan fisik dan mental yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Semakin besar tingkat keaktifan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, semakin besar pula usaha yang harus dikeluarkan. Terlalu banyak usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas juga dapat menyebabkan beban kerja yang tidak seimbang dan mengakibatkan stres dan kelelahan pada karyawan. Penting bagi

organisasi untuk memastikan bahwa usaha atau tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas seimbang dengan kemampuan karyawan.

### 3. Performansi

Performansi dalam beban kerja dapat dilihat dari sejauh mana tenaga kerja dalam penyelesaian tugas-tugas dengan telah disampaikan secara efektif serta efisien. Performansi dalam beban kerja dapat dipengaruhi oleh jumlah tugas yang diberikan, tingkat kesulitan tugas, batas waktu yang diberikan, dan tingkat usaha atau tenaga yang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan. Terlalu banyak pekerjaan dengan diharuskan untuk dipelakuakn dengan jam yang singkat dapat menyebabkan karyawan merasa tertekan dan stres.

#### **2.1.1.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Vania Sally Nabila (2022:2791) menjelaskan bahwa beban kerja memiliki indikator dengan disajikan dibawah ini:

##### 1. Target yang harus di capai

Dalam pendapat tenaga kerja tentang tingginya sasaran pekerjaan dengan diberikan dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap beban kerja yang harus diemban. Jika karyawan merasa bahwa target kerja yang diberikan terlalu tinggi, mereka mungkin merasa tertekan atau merasa sulit untuk mencapai target tersebut.

##### 2. Kondisi pekerjaan

Sikap yang dimiliki individu terhadap lingkungan kerja, selain cara kejadian tak terduga, seperti harus menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari waktu ke waktu telah dapat ditentukan. Jika karyawan tersebut berpikir pekerjaan itu

sulit diselesaikan, mereka berpikir ada masalah dan pekerjaan mereka menjadi berat atau tinggi.

### 3. Standar Pekerjaan

Pada kesan pertama orang terhadap pekerjaan, seperti emosi yang mereka alami saat dihadapkan pada kewajiban dengan keharusan untuk dipenuhi pada jangka waktu tertentu. Ada kalanya standar kerja dalam ditetapkan oleh organisasi membuat pekerja tidak dapat melakukan tugasnya.

#### **2.1.2 Disiplin Kerja**

##### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagaimana mengacu kepada tenaga kerja dengan menunjukkan kondisi atau rasa hormat terhadap adanya kebijakan dan keputusan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin itu mengikat dan bersatu, dan mengharuskan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dan proses kerja yang telah dikodifikasikan agar bisnis dapat memenuhi tujuannya (Vinando & Saputra, 2022).

Disiplin kerja sebagaimana mengacu pada sikap atau ketetapan hati seorang karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penyesuaian diri setiap orang karyawan terhadap semua tanggung jawabnya akan menghasilkan karyawan yang tertib dan bebas dari gangguan (Uswatun Chassanah, 2023:34).

Disiplin kerja sebagaimana mengacu pada sikap dan perilaku dengan dapat menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja. Tempat kerja yang produktif dan profesional sangat



bergantung pada disiplin kerja. Karena adanya hubungan timbal balik yang tepat antara kedua belah pihak maka disiplin kerja dapat terwujud (Huzaimah & Wildan, 2023:81).

Dari apa yang telah dapat dikatakan sebelumnya, memungkinkan untuk menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja mengacu kesesuaian dengan aturan atau petunjuk yang telah ditetapkan dalam bisnis untuk menggerakkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsi masing-masing tanpa menggunakan alat apapun. bentuk tekanan merupakan disiplin kerja.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Pada penyampaian Vallennia *et al.* (2020:43) menjelaskan bahwasanya disiplin kerja memiliki faktor sebagai berikut:

##### **1. Kesejahteraan Karyawan**

mempertahankan disiplin di tempat kerja perlu diimbangi dalam tingkatan kesejahteraan dengan memadai. Tenaga kerja yang merasakan bahwasanya pendapatan karyawan cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup dan membiayai gaya hidup yang mereka inginkan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang baik.

##### **2. Ancaman**

Tindakan disiplin yang tegas perlu diambil terhadap karyawan yang melanggar aturan dan ketentuan di tempat kerja. Namun, juga penting untuk mencatat bahwa ancaman atau tindakan disiplin yang tegas saja tidak selalu cukup untuk meningkatkan disiplin kerja. Sebagai gantinya, perlu dilakukan tindakan yang seimbang dengan kebijakan dan prosedur yang jelas dan adil.

### 3. Teladan

Pemimpin perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam memelihara disiplin kerja di tempat kerja. Disiplin dalam menjalankan tugasnya dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk melakukan hal yang sama. Pemimpin juga dapat membantu memelihara disiplin dengan menyediakan arahan yang jelas dan berkomunikasi secara efektif dengan karyawan tentang aturan dan ketentuan di tempat kerja.

### 4. Ketegasan

Ketegasan yang tidak ditegakkan secara tegas dapat menimbulkan akibat yang lebih buruk dibandingkan jika tidak ada ancaman sama sekali. Hal ini dapat terjadi karena karyawan dapat menganggap ancaman hukuman sebagai sesuatu yang tidak serius atau tidak penting, dan mereka mungkin tidak mempertimbangkan konsekuensi dari pelanggaran aturan dan ketentuan di tempat kerja.

### 5. Tujuan dan kemampuan karyawan

Kapasitas karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan lingkungan kerja yang positif dan produktif juga harus dipertimbangkan saat menerapkan kedisiplinan. Disiplin juga membantu tenaga kerja dalam memahami tanggung jawab dengan secara lebih jelas serta membantu mereka mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam pencapaian suatu tujuan bisnis.

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

Dalam penyampaian Yughi *et al.* (2022:642) menjelaskan bahwasanya pada disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Aturan atau peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dikembangkan dalam suatu organisasi untuk memastikan bahwa tujuannya tercapai dengan cara yang seefektif mungkin. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk menjaga sikap kepatuhan dalam peraturan dengan penepatan sebelumnya.

2. Efektif dalam bekerja

Pekerjaan yang efektif dalam suatu organisasi mengacu dalam pekerjaan yang bertujuan dalam penyapaian kinerja dengan optimal untuk penggunaan sumber daya dalam dapat diperoleh pada waktu dengan cepat tanpa menunggu keselarasan yang optimal antara tujuan, sumber daya, dan waktu yang tersedia. Tugas semacam ini dapat dibedakan dengan pekerjaan yang tidak efisien karena tidak berupaya untuk mencapai kinerja yang optimal.

3. Tindakan korektif

Tindakan korektif mengacu segala sesuatu dengan diperlakukan sebagaimana respon setelah pelanggaran aturan. Tindakan ini dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi lagi pelanggaran, dengan harapan agar kejadian selanjutnya dalam kesesuaian aturan. Dalam demikian, dengan dapat dianggap dalam tujuan dengan membuat pekerja menyetujui suatu aturan sesuai dengan aturan organisasi.

4. Kehadiran tepat waktu

Absensi adalah salah satu cara terpenting untuk mengukur disiplin, dan pekerja yang kurang disiplin sering kali terlambat masuk kerja. Disiplin dalam sebuah perusahaan dapat dinilai dari seberapa tepat waktu orang-orang,

seberapa baik mereka menggunakan waktu istirahat, seberapa baik mereka tidak menunda pekerjaan.

#### 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Setiap orang yang bekerja untuk perusahaan berpegang pada standar menyelesaikan tugas mereka dalam waktu yang ditentukan, yang merupakan sesuatu yang hanya dapat dicapai melalui manajemen waktu yang efektif. Karyawan adalah orang-orang yang perlu menerapkan hal ini agar bisnis berhasil mencapai tujuannya.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

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

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagaimana dalam gambaran positif atau perasaan senang yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan kerja dapat terjadi ketika seseorang karyawan dapat merasa bahwasanya pada pekerjaannya memiliki suatu karakteristik yang positif dan telah sesuai dengan harapan, keinginan, dan nilai-nilai yang dimilikinya (Hairunnisa & Ali, 2023:2026).

Kepuasan kerja sebagaimana dengan mengacu ketika seseorang bahagia dalam pekerjaannya, mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan positif tersebut dapat berupa perasaan senang, puas, bangga, dan merasa terpenuhi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat berdampak positif bagi kesejahteraan psikologis seseorang, seperti meningkatkan kepercayaan diri dan kesejahteraan emosional (Suryawan & Salsabilla, 2022:2).

Kepuasan kerja mengacu sebagaimana dalam apa yang dipikirkan dan dirasakan karyawan tentang pekerjaan mereka secara umum. Ini menunjukkan perbedaan antara berapa banyak mereka dibayar dan berapa banyak mereka pikir mereka harus dibayar. Kepuasan kerja sebagai suasana hati yang baik terhadap pekerjaan yang berasal dari mengevaluasi bagaimana segala sesuatunya berjalan di tempat kerja (Hasanah & Dewi, 2023).

Dari apa yang telah dapat dikatakan sebelumnya, memungkinkan untuk menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja ialah sebagai pemikiran individu tentang tugas yang baik atau buruk dan ada hubungannya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan baik seseorang tentang tempat di mana dia bekerja, berdasarkan apa yang dipikirkan setiap pekerja tentang pekerjaan itu.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Dalam penyampaian Hariana (2021:174) mengemukakan kepuasan kerja memperoleh faktor dengan disajikan dibawah ini:

#### **1. Kepribadian**

Kepribadian adalah bagaimana seseorang merasakan, berpikir, dan bertindak dalam kaitannya dengan pekerjaan dan kepuasan kerja mereka. Kepribadian memengaruhi sejauh mana orang yang berbeda melihat dan mengalami hal-hal dalam yang baik ataupun buruk tentang pekerjaan mereka. Individu dengan karakteristik tinggi biasanya lebih puas dengan pekerjaannya.

#### **2. Nilai-nilai**

Nilai mempengaruhi kepuasan kerja karena mencerminkan harapan pekerja atas kinerja mereka sendiri dan hasil usaha mereka. Seseorang dengan nilai

intrinsik tinggi dalam pekerjaannya lebih mungkin mengalami kepuasan kerja daripada orang dengan nilai intrinsik rendah, terlepas dari kenyataan bahwa pekerjaan itu sering menarik dan memiliki tingkat kepentingan pribadi tertentu, gajinya buruk dan jam kerjanya panjang.

### 3. Situasi kerja

Kondisi kerja, termasuk gaya kerja seseorang, merupakan satu-satunya faktor terpenting dalam tingkat kepuasan kerja seseorang, orang-orang yang berinteraksi dengan mereka, lingkungan kerja, dan bagaimana organisasi memandang karyawannya. Spek lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktanya, sebagian besar karyawan mengalami kepuasan kerja jika mereka memiliki gaji yang memuaskan, dan ini lebih mungkin terjadi dibandingkan karyawan dengan upah rendah.

### 4. Pengaruh sosial

Dampak faktor sosial, seperti dinamika individu atau kelompok, terhadap sikap dan perilaku pekerja, merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Rekan kerja seseorang, kelompok di mana dia berpartisipasi, dan budaya di mana dia dibesarkan dan tinggal semuanya memiliki kapasitas untuk mempengaruhi seberapa puas seseorang dalam karir mereka. Tingkat kebahagiaan seseorang dalam pekerjaan mereka mungkin agak ditentukan oleh lingkungan sosial yang diciptakan oleh rekan kerja mereka, dikarenakan sering hadir di tempat kerja dan mungkin memiliki latar belakang pendidikan atau profesi yang sama.

### 2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam penyampaian Pramaisela & Wahyuati (2022:7) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja memiliki indikator dengan disajikan dibawah ini:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pekerjaan dengan menantang secara mental dapat membuat karyawan merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaannya. Ketika karyawan merasa dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam setelah dengan dapat menyelesaikan aktivitas yang sulit, individu melaporkan perasaan lebih puas.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja dengan dapat membantu pekerja disebut sebagai kondisi kerja yang mendukung pekerjaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan nyaman. Dengan adanya kondisi pekerjaan dalam mendukung meliputi lingkungan pekerjaan dengan aman serta nyaman, peralatan pekerjaan dengan memadai dan sesuai dengan kebutuhan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja.

3. Gaji atau upah yang pantas

Seorang tenaga kerja dengan ingin perolehan gaji atau upah dengan kesesuaian dalam imbalan atas tugas yang telah dilakukan. Mereka juga mengharapkan serta aturan promosi yang adil pada kesesuaian pada standar yang telah dapat ditetapkan, sehingga mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi dan kinerja yang mereka berikan.

#### 4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan sangat penting untuk mempertahankan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka cenderung lebih bahagia dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

#### 5. Rekan sekerja yang mendukung

Karyawan mungkin mendapat manfaat dari dukungan emosional dan sosial dari rekan kerja mereka. Ini memiliki potensi untuk meningkatkan inspirasi dan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh rekan-rekan mereka. Selain itu, dukungan dari rekan kerja juga dapat membantu karyawan mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

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

Kinerja sebagaimana mengacu pada hasil dengan baik dari segi kualitas maupun jumlah yang diperoleh pekerja dari melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan cara yang diperintahkan kepada mereka sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya. Dan keberhasilan adalah pengaruh dari seberapa baik dan seberapa banyak tenaga kerja memperlakukan pekerjaannya sejalan dengan tanggung jawab yang telah dapat dilimpahkan kepadanya (Alfian & Guswinta, 2023:656).

Kinerja karyawan merupakan ukuran antara seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya dan seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya



berdasarkan standar dengan penerapan dalam perusahaan tersebut. Kinerja sebagaimana dapat mewujudkan hal-hal dalam direncanakan menjadi tindakan. Eksekusi kinerja dilakukan oleh orang-orang dengan keterampilan, motivasi, dan minat yang tepat (Vinando & Saputra, 2022).

Kinerja pada pekerjaan dapat dipahami untuk merujuk pada tindakan atau perilaku karyawan saat mereka melakukan kewajiban yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Cara lain untuk memikirkan kinerja karyawan adalah sebagai hasil yang muncul sebagai konsekuensi langsung dari karyawan yang dengan terlaksanakan mengenai pekerjaan serta tanggung jawab diberikan untuk mereka (Suryawan & Salsabilla, 2022:3).

Berdasarkan definisi yang diberikan, dapat memungkinkan menyimpulkan bahwasanya kinerja karyawan sebagaimana dalam hasil akhir dari upaya karyawan atau tim sepanjang waktu yang mereka habiskan bekerja untuk organisasi atau perusahaan selama jangka waktu tertentu, dan bahwa hasil ini mencerminkan tingkat pencapaian individu atau tim tersebut. Persyaratan suatu pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Dalam penyampaian Ohorela (2021:130) menegaskan bahwasanya kinerja karyawan memperoleh faktor yang disebutkan dibawah ini:

##### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dapat berkaitan dengan pengetahuan teknis atau spesifik tentang suatu bidang, atau pengetahuan umum tentang organisasi atau industri di mana karyawan

bekerja. Apabila seorang pekerja memiliki pengetahuan dan kemampuan dengan relevan pada tugas yang diberikan, sehingga dalam kinerja mereka cenderung lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup.

## 2. Pengalaman

Pengalaman dapat terkait dengan pengalaman kerja di industri atau organisasi tertentu, atau pengalaman dalam menyelesaikan tugas tertentu. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja keseluruhan yang lebih besar atau pengalaman melakukan aktivitas yang sebanding dengan yang diminta untuk mereka selesaikan cenderung berkinerja lebih baik daripada karyawan yang memiliki pengalaman kerja keseluruhan yang lebih sedikit.

## 3. Kepribadian

Kepribadian karyawan dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan pelanggan, serta cara mereka menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Untuk memperbaiki kinerja karyawan melalui faktor kepribadian, organisasi dapat melakukan tes kepribadian dalam proses rekrutmen atau perekrutan karyawan.

### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam penyampaian Wulandari & Wasiman (2020:132) menegaskan dalam kinerja karyawan memperoleh indikator dengan tertera dibawah ini:

#### 1. Kualitas

Kesan seorang tenaga kerja dalam kualitas pada pekerjaan dengan telah dicapai dan keunggulan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan

dapat menjadi tolak ukur kualitas pekerjaan. Hal ini karena karyawan adalah pelaku utama dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan mereka mengetahui lebih baik tentang sejauh mana tugas-tugas tersebut dapat telah dilaksanakan dengan baik.

## 2. Kuantitas

Kuantitas dalam pekerjaan merujuk pada jumlah atau volume dalam pekerjaan dengan telah dapat menyelesaikan pada seorang tenaga kerja dalam periode yang telah ditentukan. Kuantitas ini dapat diukur dengan cara menghitung jumlah tugas, proyek, atau produksi yang selesai dalam waktu yang ditetapkan. Hal ini sangat penting untuk diukur dalam beberapa jenis pekerjaan, seperti produksi, pelayanan pelanggan, atau penjualan, karena kuantitas pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi pendapatan perusahaan.

## 3. Ketepatan waktu

Di tempat kerja, ketepatan mengacu pada kapasitas seseorang untuk memulai dan menyelesaikan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketepatan waktu dalam bekerja sangat penting dalam konteks organisasi atau perusahaan, karena keterlambatan atau keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat menyebabkan penundaan dalam proyek, penurunan produktivitas, dan bahkan kerugian finansial.

## 4. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana seorang karyawan akan mampu melaksanakan tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaannya. Komitmen

terhadap pekerjaan seseorang sebagaimana merupakan tahap di mana karyawan membuat komitmen untuk bekerja dengan organisasi eksternal, selain memiliki tanggung jawab terhadap tempat kerja.

## 5. Komitmen

Komitmen pada pekerjaan adalah sikap atau keinginan seseorang untuk terus bekerja dengan tekun dan tekad kuat dalam pencapaian tujuan pekerjaannya. Para tenaga kerja dengan perolehan komitmen pada pekerjaan cenderung memiliki motivasi dan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi yang terbaik dengan tugasnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu untuk studi yang dilakukan ini dapat dipergunakan dalam referensi dengan mendukung penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang dipergunakan dapat dikelompokkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Indrajaya, 2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt. Tractorindo Mitra Utama Mojokerto	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
2	(Alfian & Guswinta, 2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Lubuk Tarok	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	(Frisnawati & Rahmadinata, 2023)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Petugas Inspektur Keamanan Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Iii Surabaya	Analisis Regresi Linier Sederhana	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Vinando & Saputra, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Nadiyah & Saputra, 2022)	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Nasir <i>et al.</i> , 2020)	<i>An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Rosiin & Saputra, 2022)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Suryawan & Salsabilla, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
9	(Vivaldy & Toni, 2020)	<i>The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja seorang pekerja adalah jumlah dari semua kegiatan yang harus diselesaikan oleh mereka dalam jangka waktu tertentu. Jika beban tugas karyawan terlalu tinggi, maka karyawan dapat merasa terbebani dan kelelahan, yang dapat mengurangi kinerja mereka. Jika beban kerja terlalu rendah, karyawan dapat merasa bosan dan kurang termotivasi, yang juga dapat mengurangi kinerja mereka. Dengan demikian, sangat penting untuk bisnis dalam menetapkan kinerja karyawan yang optimal dari pekerja membutuhkan beban kerja yang seimbang. Penemuan penelitian dengan penyampaian Alfian & Guswinta (2023) telah menegaskan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

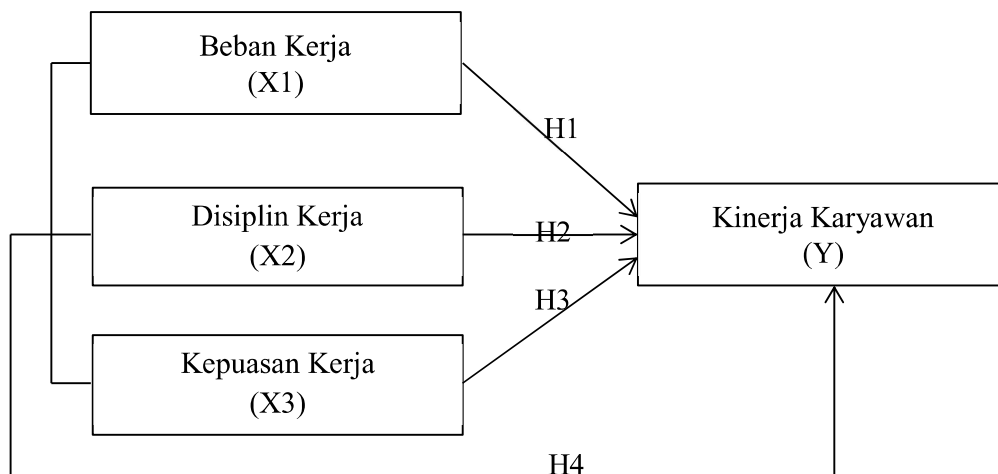
### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dengan dalam SOP perusahaan atau prosedur dengan telah ditetapkan dalam bisnis. Jika karyawan kurang disiplin pada melaksanakan pekerjaan, maka dalam kinerja pekerja dapat terpengaruh. Hal ini dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan dan mengganggu kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, terpenting dalam disiplin kerja bagi pekerja dan perusahaan dalam mencapai kinerja yang optimal. Penemuan penelitian dengan penyampaian Vinando & Saputra (2022) telah menegaskan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan dan kepuasan dengan dirasakan pada tenaga kerja terhadap pekerjaan. Apabila tenaga kerja merasa terpuaskan dengan pekerjaan sehingga kemungkinan besar kinerja mereka akan meningkat. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang buruk. Mereka mungkin tidak termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka dengan baik dan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja mereka. Seorang tenaga kerja dengan tidak puas pada pekerjaan juga dapat cenderung untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan perusahaan. Penemuan penelitian dengan penyampaian Hasanah & Dewi (2023) telah menegaskan bahwasanya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pembahasan dengan dapat diuraikan maka kerangka pemikiran memberikan gambaran yang disajikan dibawah ini:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Data Penelitian (2023)

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis sebagaimana pada suatu praduga atau penjelasan sementara tentang penemuan penelitian. Hipotesis diungkapkan dengan disajikan dibawah ini:

- H1 : Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H3 : Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.
- H4 : Beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dengan dapat dipergunakan ialah penelitian deskriptif dalam pendekatan kuantitatif. Tujuan utama dari deskriptif ini adalah dalam menjelaskan karakteristik ataupun keadaan yang diamati pada suatu populasi atau sampel, sehingga dari jenis penelitian deskriptif dapat ditunjukkan kepada pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex. Pendekatan kuantitatif menurut penjelasan dari Sugiyono (2019:17) merupakan salah satu jenis metode dalam penelitian dengan dapat berlandaskan dalam filsafat positivisme untuk menekankan pada penggunaan data empiris serta metode-metode ilmiah yang dapat diukur secara objektif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur variabel-variabel yang terkait dengan fenomena yang diteliti, dan dalam pengujian hipotesis atau asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian dengan dapat dipergunakan ialah replikasi. Dalam sifat ini dapat dicirikan sebagai penelitian berulang dengan mempergunakan pada variabel, indikator, dan teknik analisis yang dapat menyerupai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Di sisi lain, pada objek penelitian yang dipergunakan serta periode waktu yang dicakup oleh penyelidikan ini cenderung menjadi faktor pembeda utama antara penelitian terbaru dan penelitian sebelumnya.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam memperlakukan penelitian dapat dipastikan memperoleh lokasi penelitian untuk mempergunakannya sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, lokasi yang terdapat dalam penelitian berada di Kota Batam dengan perusahaan PT Volex Indonesia dengan beralamat pada Jalan. Kawasan Industri Sekupang No.18, Sungai Harapan, Kecamatan Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode penelitian memberikan gambaran tentang waktu pelaksanaan dari setiap tahap pembuatan skripsi, mulai dari pembuatan Bab 1 hingga pengumpulan skripsi secara keseluruhan. Periode penelitian dimulai dari Maret 2023 sampai dengan Juli 2023. Untuk pemberian dalam periode penelitian yang lebih lengkap dapat diperlihatkan sebagaimana dalam penyajian tabel dibawah ini:

**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
Pembuatan Bab 1	■	■																		
Pembuatan Bab 2			■	■																
Pembuatan Bab 3					■	■														
Penyebaran Kuesioner									■	■	■									
Pembuatan Bab 4													■	■	■	■				
Pembuatan Bab 5																	■	■		
Pengumpulan Skripsi																				■

Sumber: Data Penelitian (2023)

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi sebagaimana mengacu dengan kumpulan pada seluruh objek atau subjek dalam perolehan karakteristik yang telah diberikan penentuan serta dapat dianalisis untuk suatu tujuan tertentu oleh seorang peneliti. Populasi dapat berupa individu, kelompok, atau objek dalam suatu wilayah atau lingkup yang ditentukan oleh peneliti. Penting bagi peneliti untuk menentukan populasi yang akan diteliti agar dapat mengambil sampel yang representatif dan membuat kesimpulan yang valid dari hasil penelitian (Sugiyono, 2019:127).

Pada penjelasan yang telah dapat disampaikan sebelumnya sehingga populasi yang tersedia untuk digunakan dalam penyelidikan ini ialah keseluruhan karyawan yang bekerja sebagai operator produksi pada departemen ICA di PT Volex tahun 2023 dengan dapat melibatkan karyawan yang bekerja sebanyak 112 orang.

#### **3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel**

Sampel ialah sebagian dari jumlah dalam populasi dengan dipilih peneliti untuk diteliti yang lebih lanjut. Sampel yang dipilih bahwasanya karena tidak dapat memungkinkan bagi peneliti untuk dapat meneliti keseluruhan anggota populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dana dan yang lainnya. Oleh karena itu, sampel dipilih dengan dapat memperhatikan karakteristik yang diinginkan oleh peneliti, sehingga dapat mewakili populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2019: 127). Pada penelitian ini sampel diperoleh dari keseluruhan populasi dengan dapat melibatkan 112 responden.

### 3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* untuk dipergunakan pada studi ini yaitu *non probability sampling* serta dapat menggunakan strategi dengan pendekatan *sampling* jenuh. *Non probability sampling* dalam penyampaian Sugiyono (2019:128) adalah teknik metode pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Pada *sampling* jenuh menurut Sugiyono (2019:128) adalah metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. *Sampling* jenuh juga disebut sebagai sensus. Jika populasi yang diambil sampelnya sangat kecil atau jika ingin menarik generalisasi dengan margin kesalahan yang sangat sempit, dapat menggunakan metode *sampling* jenuh atau sensus.

### 3.5 Sumber Data

Saat menggunakan sumber data, dimungkinkan dapat mempergunakan beberapa sumber dengan penjelasan dibawah ini:

#### 1. Data Primer

Data primer sebagaimana mengacu dalam data yang diperoleh dari sumber aslinya dan merupakan jenis data yang diperoleh oleh pengumpul data. Melalui proyek studi ini, data primer dapat dikumpulkan langsung dari PT Volex dengan cara observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner.

#### 2. Data dari Sumber Lain

Data sekunder sebagaimana mengacu dalam sumber yang berasal dari sumber yang sudah ada sebelumnya, bukan dikumpulkan langsung oleh pengumpul data. Data sekunder dalam inkuiri ini mencakup bahan-bahan yang diperoleh

dari berbagai sumber, seperti data perusahaan, buku, dan jurnal penelitian yang mungkin relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Ketika melakukan penelitian ini, ada beberapa metode pengumpulan data yang beragam yang dapat digunakan, termasuk yang dijelaskan di bawah ini:

#### **1. Observasi**

Pengumpulan data dapat ditangani dengan cara yang dikenal sebagai observasi, yang meminta penyelidik untuk melakukan pengamatan langsung dan pribadi terhadap objek atau fenomena yang menjadi fokus utama penyelidikan. Selama investigasi ini, pengamatan langsung dilakukan di PT Volex dengan tujuan untuk mengumpulkan beberapa data atau informasi yang mungkin terkait dengan masalah yang dimaksud dalam judul investigasi ini.

#### **2. Wawancara**

Pengumpulan data yang dikenal sebagai wawancara melibatkan peneliti melakukan percakapan satu lawan satu dengan orang yang tanggapannya dianalisis atau topik penyelidikan. PT Volex ditujukan dalam melakukan wawancara yang termasuk dalam penelitian ini. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengumpulkan informasi yang mendalam dan spesifik tentang hal-hal yang terkait dengan topik penelitian.

#### **3. Kuesioner**

Kuesioner adalah cara pengumpulan data yang melibatkan penyebaran pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk melakukan penelitian. Kuesioner dalam studi ini dibuat

berdasarkan pada indikator yang telah ditentukan sebelumnya kemudian kuesioner dapat disebarakan kepada karyawan PT Volex pada departemen ICA dengan penilaian skor *skala likert* dalam penyampaian tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2** Penilaian *Skala Likert*

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

**Sumber:** Sugiyono (2019:147)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen menurut penjelasan dari Sugiyono (2019:69) adalah variabel yang digunakan dalam penelitian untuk memprediksi atau menjelaskan perubahan pada yang terjadi dalam variabel terikat. Variabel prediktor dan variabel independen keduanya adalah nama umum untuk apa yang secara teknis dikenal sebagai variabel independen. Pada penjelasan tersebut sehingga variabel independen yang dapat dipergunakan terdiri dari beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3).

#### 3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen menurut penjelasan dari Sugiyono (2019:69) adalah variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian, yaitu variabel yang ingin diprediksi atau dijelaskan perubahannya oleh variabel independen. Variabel dependen juga sering disebut sebagai variabel respons atau variabel terikat. Pada

penjelasan tersebut sehingga variabel dependen dalam penelitian ini dapat melibatkan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Beban Kerja (X1)	Beban kerja sebagaimana dapat mengacu pada kuantitas kegiatan atau tujuan yang perlu dicapai dalam jangka waktu tertentu (Alfian & Guswinta, 2023:656)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target yang harus di capai</li> <li>2. Kondisi pekerjaan</li> <li>3. Standar Pekerjaan</li> </ol>	<i>Likert</i>
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja sebagaimana mengacu pada sikap dan perilaku dengan dapat menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di tempat kerja (Huzaimah & Wildan, 2023:81)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepatuhan pada peraturan</li> <li>2. Efektif dalam bekerja</li> <li>3. Tindakan korektif</li> <li>4. Kehadiran tepat waktu</li> <li>5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> </ol>	<i>Likert</i>
3	Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai gambaran positif atau perasaan senang yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani (Hairunnisa & Ali, 2023:2026)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang secara mental menantang</li> <li>2. Kondisi kerja yang mendukung</li> <li>3. Gaji atau upah yang pantas</li> <li>4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan</li> <li>5. Rekan sekerja yang mendukung</li> </ol>	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan ukuran antara seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya berdasarkan standar yang ditetapkan (Vinando & Saputra, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kemandirian</li> <li>5. Komitmen</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:** Data Penelitian (2023)



### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif sebagaimana mengacu pada salah satu jenis statistik dalam penggunaan menggambarkan atau meringkas data yang diperoleh tanpa melakukan inferensi atau generalisasi terhadap populasi. Tujuannya adalah dalam pemberian pemahaman dengan positif mengenai data yang telah dikumpulkan. Statistik deskriptif dapat dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik seperti pengukuran tendensi sentral (mean, median, modus), pengukuran dispersi (range, simpangan baku, kuartil), serta teknik grafis seperti histogram, grafik batang, dan diagram lingkaran. Teknik-teknik ini dapat membantu dalam memahami pola-pola atau karakteristik dari data yang telah dikumpulkan (Sugiyono, 2019:207). Pengujian ini dapat dengan mempergunakan rumus yang tertera dibawah ini:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

**Sumber:** Sugiyono (2019)

Keterangan :

RS : Rentang skala

n : Jumlah responden

m : Jumlah *alternative* jawaban

Dengan adanya penjelasan tersebut dapat membuat perhitungan yang disampaikan dibawah ini:

$$RS = \frac{112(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{(448)}{5}$$

$RS = 89,6$

**Tabel 3.4** Kategori Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kategori
1	112-201,6	Sangat Tidak Setuju
2	201,7-291,2	Tidak Setuju
3	291,3-380,8	Cukup Setuju
4	380,9-470,4	Setuju
5	470,5-560	Sangat Setuju

**Sumber:** Data Penelitian (2023)

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penilaian kuesioner untuk menentukan apakah temuannya valid atau tidak. Valid atau tidaknya suatu pengukuran bergantung pada dapat atau tidaknya instrumen yang digunakan untuk mengambilnya memenuhi kriteria valid tidaknya pengukuran. Alat ukur yang sah juga memiliki potensi kesalahan yang rendah. Karenanya, diperlukan alat yang dapat dipercaya, dan angka yang dihasilkan merupakan representasi akurat dari nilai yang sebenarnya (Palupi & Suhermin, 2022:6). Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini dapat disampaikan dibawah ini:

1. Penemuan dalam pernyataan dianggap valid, jika temuan dapat menghasilkan  $r$  hitung dapat melebihi  $r$  tabel.
2. Penemuan dalam pernyataan dianggap tidak valid, jika temuan menghasilkan  $r$  hitung tidak dapat melebihi  $r$  tabel.

Pada uji validitas adapun rumus yang dapat dipergunakan sebagaimana pada rumus berikut:

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

**Rumus 3.2** Korelasi Product Moment

**Sumber:** Sugiyono (2019:246)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara variabel X dan Variabel Y

$x$  = Skor untuk pernyataan yang dipilih

$y$  = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum x$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$  = Jumlah skor dalam distribusi

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

$n$  = Banyaknya responden

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu pada sebuah alat untuk dapat digunakan sebagai indikator suatu konstruk atau variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Kuesioner dianggap dapat *reliabel* dan dapat diandalkan jika tanggapan yang diberikan individu terhadap pertanyaannya dapat diandalkan dan konsisten sepanjang waktu (Nofianto & Suwitho, 2022:7). *Cronbach' alpha* dipergunakan sebagai uji reliabilitas dalam penyelidikan ini, bersama dengan kriteria pengambilan keputusan berikut:

1. Penemuan dalam pernyataan dianggap *reliabel*, jika temuan dengan dapat menghasilkan *cronbach' alpha* melebihi 0,60.

2. Penemuan dalam pernyataan dianggap tidak *reliabel*, jika temuan dengan dapat menghasilkan *cronbach' alpha* tidak melebihi 0,60.

Pada pengujian ini adapun rumus yang dapat dipergunakan sebagaimana pada rumus dengan disajikan dibawah ini:

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.3 Cronbach's Alpha}$$

**Sumber:** Setiawan & Yana (2021:820)

Keterangan:

r = Koefisien reliability instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total butir variabel

$\sigma_t^2$  = Total varian

### 3.8.3 Uji Asusmsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sebagaimana dapat mengacu pada pengujian dalam menentukan apakah variabel residual atau faktor perancu dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Karena sudah menjadi rahasia umum bahwa uji hipotesis mengandalkan bahwa distribusi normal berlaku untuk nilai residual. Jika asumsi ini dilanggar, pengujian akan menjadi tidak berarti untuk kumpulan data yang terbatas tersebut (Aprilia & Wahyuati, 2022:7). Untuk memastikan apakah residual memiliki distribusi normal, seseorang dapat menggunakan analisis grafik atau pengujian statistik. Dalam hal ini, landasan pengambilan keputusan pada grafik dapat disajikan dibawah ini:

1. Ketika data rapat di sekitar diagonal dan maju ke arah yang sama dengan diagonal, atau ketika histogram menampilkan distribusi normal, asumsi model regresi tentang normalitas terpenuhi.
2. Ketika data secara substansial menyimpang dari garis diagonal dan tidak bergerak ke arah yang sama, atau ketika histogram tidak menampilkan pola distribusi normal yang dapat dikenali, model regresi gagal memenuhi kondisi normalitas.

Untuk acuan dalam *kolmogorov-smirnov* dapat diperlihatkan seperti dibawah ini:

1. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan melebihi 0,05 maka data dapat dianggap mengikuti distribusi normal.
2. Jika nilai yang dihasilkan signifikansi tidak melebihi 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

### **3.8.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas, sebagaimana diketahui adalah uji yang menentukan apakah model regresi menemukan atau tidaknya korelasi antara variabel-variabel yang dianggap independen. Sangat penting dalam model regresi yang layak bahwa tidak ada hubungan korelasi antara variabel independen. Jika ada hubungan korelasi antara variabel independen, mereka tidak dapat diklaim sebagai ortogonal. Variabel independen dikatakan ortogonal jika tidak ada hubungan antara salah satu nilai korelasi dari variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dapat digunakan untuk

mengetahui adanya multikolinieritas (Aprilia & Wahyuati, 2022:7). Landasan yang menjadi dasar pengambilan keputusan, yaitu:

1. Penemuan menyatakan tidak ada multikolonieritas, jika temuan dengan dapat menghasilkan *tolerance* melebihi 0,10 serta VIF tidak melebihi 10,00.
2. Penemuan menyatakan ada multikolonieritas, jika temuan dengan dapat menghasilkan *tolerance* tidak melebihi 0,10 serta VIF melebihi 10,00.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengacu dalam pengujian yang menentukan apakah model regresi memiliki ketidaksamaan besaran varian dari residual suatu pengamatan jika dibandingkan dengan pengamatan lainnya. Dalam homoskedastisitas, variasi dari satu observasi residual ke observasi berikutnya tidak berubah, sedangkan heteroskedastisitas menggambarkan skenario di mana variansnya tidak bervariasi. Uji Glejser dipergunakan dalam untuk menilai heteroskedastisitas dengan meregresikan variabel bebas ke nilai Absolute residual yang disingkat Abs\_RES (Anggoro & Wijono, 2022:63). Uji Glejser digunakan untuk membuat keputusan dasar dalam uji heteroskedastisitas, seperti tertera dibawah ini:

1. Penemuan menyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, jika temuan dengan dapat menghasilkan *Sig.* melebihi 0,05.
2. Penemuan menyatakan terjadi heteroskedastisitas, jika temuan dengan dapat menghasilkan *Sig.* tidak melebihi 0,05.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda sebagaimana analisis yang dipergunakan dalam memastikan sejauh mana faktor independen berdampak pada variabel dependen. Regresi pada penelitian mengenai ketergantungan pada variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel terikat yang bertujuan untuk memprediksi atau memperkirakan nilai rata-rata variabel terikat dan nilai rata-rata berdasarkan nilai variabel independen (Palupi & Suhermin, 2022:7). Analisis ini dapat mempergunakan rumus seperti tertera dibawah ini:

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

**Rumus 3.4** Analisis Regresi Linier Berganda

**Sumber:** Palupi & Suhermin (2022:7)

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Koefisien konstanta
b1 b2 b3	= Koefisien regresi
X1	= Beban kerja
X2	= Disiplin kerja
X3	= Kepuasan kerja
e	= <i>Error</i>

#### 3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagaimana dalam analisis untuk dipergunakan dalam mengamati dan meramalkan seberapa besar pengaruh kontribusi variabel bebas secara bersamaan dalam menjelaskan pada variabel

terikat (Rohmatin & Suhermin, 2022:9). Dalam melakukan pengujian ini dapat dianalisis dengan landasan yang tertera dibawah ini:

1. Jika nilai  $R^2$  sangat mendekati nol, berarti koefisien determinasinya rendah, yang berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai  $R^2$  memiliki nilai yang sangat dekat dengan 1, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada analisis ini untuk rumus yang dapat dipergunakan sebagaimana dapat dijelaskan dibawah ini:

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

**Rumus 3.5** Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Sumber:** Winata & Melani (2021:334)

Keterangan:

Kd : Koefisien determinan

$R^2$  : Koefisien korelasi

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Uji t adalah salah satu uji hipotesis yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara parsial atau secara individual antara variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial sehingga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai yang dihasilkan t hitung dengan t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% (Yaturriska & Lestariningsih, 2022:8). Dalam melakukan pengujian ini dapat dianalisis dengan landasan yang tertera dibawah ini:



1. Jika nilai t hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai t tabel serta *Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t hitung yang dihasilkan lebih kecil dari nilai t tabel serta *Sig.* lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas tidak dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Pada uji t adapun rumus yang dapat dipergunakan sebagaimana pada rumus berikut:

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

**Rumus 3.6 Uji t**

**Sumber:** Sugiyono (2019: 200)

### 3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Uji f adalah salah satu uji hipotesis yang digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara simultan atau secara bersamaan antara variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan sehingga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai yang dihasilkan f hitung dengan f tabel dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% (Yaturriska & Lestariningsih, 2022:7). Dalam melakukan pengujian ini dapat dianalisis dengan landasan yang tertera dibawah ini:

1. Jika nilai f hitung yang dihasilkan lebih besar dari nilai f tabel serta *Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Jika nilai  $f$  hitung yang dihasilkan lebih kecil dari nilai  $f$  tabel serta  $Sig.$  lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas tidak dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Pada uji  $f$  adapun rumus yang dapat dipergunakan sebagaimana pada rumus berikut:

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

**Rumus 3.7 Uji F**

**Sumber:** Sugiyono (2019: 257)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien kolerasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel bebas