

**PENGARUH KETERIKATAN, KEDISIPLINAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DYNACAST INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh
Sarniwati Waruwu
190910283**

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

**PENGARUH KETERIKATAN, KEDISIPLINAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DYNACAST INDONESIA**

SKRIPSI

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



**Oleh
Sarniwati Waruwu
190910283**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawa ini saya:

Nama : Sarniwati Waruwu
NPM : 190910283
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"Pengaruh Keterikatan, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia" adalah hasil karya dari sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila pernyataan di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana 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

Yang membuat pernyataan



Sarniwati Waruwu

190910283

**PENGARUH KETERIKATAN, KEDISIPLINAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT DYNACAST INDONESIA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Sarniwati Waruwu
190910283**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 28 Juli 2023



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



ABSTRAK

Persaingan bisnis yang ketat secara tidak langsung memaksa setiap perusahaan untuk menyiapkan semua strategi yang tepat agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan. Perusahaan melakukan cara ini agar dapat mencapai tujuan sehingga menunjukkan kinerja perusahaan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterikatan, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dynacast Indonesia. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Populasi penelitian sebanyak 165 karyawan pada departemen produksi PT Dynacast Indonesia. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* yaitu teknik sampling jenuh. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 27. Temuan penelitian yaitu keterikatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Serta keterikatan, kedisiplinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar $16,162 > F$ tabel $2,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Keterikatan, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Intense business competition indirectly forces every company to prepare all the right strategies in order to survive and win the competition. Companies do this in order to achieve goals so as to show good company performance. This study aims to determine the effect of engagement, discipline and job satisfaction on employee performance at PT Dynacast Indonesia. Data was collected by distributing questionnaires via the Google form. The research population is 165 employees in the production department of PT Dynacast Indonesia. The technique used in this study is a non-probability sampling technique, namely saturated sampling technique. The data in this study were collected by questionnaire and analyzed using the SPSS version 27 program. The findings of the study are that engagement has a partial effect on employee performance, discipline has a partial effect on employee performance and job satisfaction has a partial effect on employee performance. As well as engagement, discipline and job satisfaction have a positive influence and simultaneously on employee performance with an F value of $16.162 > F_{table} 2.68$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Engagement, Discipline, Job Satisfaction and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. 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 Univeritas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak M. Khoiri. S.Pd., M.Pd. Selaku Dosen pembimbing Skripsi yang sudah membimbing dengan baik;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua tercinta. Terima kasih atas doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;
7. Seluruh Karyawan PT Dynacast Indonesia yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Teman-teman yang membantu terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

Semoga bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan dan mendapat pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam, 28 Juli 2023
Penulis

Sarniwati Waruwu
190910283



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2. Manfaat Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Keterikatan Kerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja.....	13
2.1.1.2 Indikator Keterikatan Kerja.....	13
2.1.2 Kedisiplinan Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja.....	15
2.1.2.2 Sanksi Pelanggaran Kedisiplinan Kerja.....	15
2.1.2.3 Indikator Kedisiplinan Kerja.....	16
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	218
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	21

2.1.4.2	Manfaat Kinerja Karyawan	21
2.1.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	221
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	23
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	27
2.4	Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN		29
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Sifat Penelitian	29
3.3	Tempat dan Penelitian.....	29
3.3.1	Tempat Penelitian	29
3.3.2	Jadwal Penelitian.....	30
3.4	Populasi dan Sampel	30
3.4.1	Populasi	30
3.4.2	Sampel.....	30
3.4	Sumber Data.....	30
3.5.1	Data Primer	30
3.5.2	Data Sekunder	30
3.6	Metode Pengumpulan Data	31
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data	31
3.6.2	Kuesioner	31
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.7.1	Variabel Dependen.....	32
3.7.2	Variabel Independen.....	32
3.8	Metode Analisis Data	31
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	33
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	34
3.8.2.1	Uji Kualitas Data.....	34
3.8.2.2	Pengujian Reliabilitas Data	34
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	35
3.8.3.2	Uji Multikolonieritas.....	35
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.8.4	Uji Pengaruh	36
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.8.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R ²)	36
3.9	Uji Hipotesis	37
3.9.1	Uji Parsial (Uji T)	37

3.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3 Logo Perusahaan	40
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia	40
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	40
4.2.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	42
4.3.1 Variabel Keterikatan Kerja (X1).....	42
4.3.2 Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)	42
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (X3).....	42
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
4.4 Analisis Data.....	45
4.4.1 Uji Instrumen Penelitian	45
4.4.1.1 Uji Validitas	45
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	45
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	45
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	50
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.4.3 Uji Pengaruh	51
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.4.3.2 Hasil Uji Determinasi.....	52
4.5 Pengujian Hipotesis.....	53
4.5.1 Hasil Uji T.....	53
4.5.2 Hasil Uji F.....	53
4.6 Pembahasan	54
4.6.1 Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast	54
4.6.2 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast.....	54
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast.....	54
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Simpulan	58

5.2 Saran	58
-----------------	----

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Diagram Pie Pernyataan1	5
Gambar 1.2 Diagram Pie Pernyataa 2	5
Gambar 1.3 Diagram Pie Pernyataa 3	5
Gambar 1.4 Diagram Pie Pernyataa 4	6
Gambar 1.5 Diagram Pie Pernyataa 5	6
Gambar 1.6 Diagram kehadiran karyawan departemen final sorting A/F7	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Logo Perusahaan PT Dynacast Indonesia	40
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram	48
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas <i>P-Plot</i>	49
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data produk departemen final sorting A/F PT Dynacast Indonesia.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Tabel Skala Likert.....	31
Tabel 3.3 Tabel Defiinisi Operasional Variabel	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Usia Responden	41
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Lama Bekerja	42
Tabel 4.5 Rentang Skala	42
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Keterikatan Kerja	42
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Kedisiplinan Kerja.....	43
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Indikator Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Keterikatan Kerja (X1)	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan Kerja (X2)	46
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	49
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi (R^2)	52
Tabel 4.19 Hasil Uji T	53
Tabel 4.20 Hasil Uji F	54

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Kelas.....	33
Rumus 3.2 <i>Pearson Product Moment</i>	34
Rumus 3.3 <i>Cronbach Alpha</i>	35
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang ketat secara tidak langsung memaksa setiap perusahaan untuk menyiapkan semua strategi yang tepat agar mampu bertahan dan memenangkan persaingan. Strategi yang dilakukan oleh perusahaan bisa berasal dari internal yaitu dengan cara mengembangkan mutu sumber daya manusia dan berusaha untuk meningkatkan kualitas dari setiap lini operasional. Perusahaan melakukan cara ini agar dapat mencapai tujuan sehingga menunjukkan kinerja perusahaan yang baik.

Sumber daya manusia merupakan ujung tombak perusahaan agar bisa sukses. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak perusahaan dalam menghasilkan profit yang didukung oleh sumber daya lain seperti modal dan aset tetap yang dimiliki oleh perusahaan serta teknologi. Karyawan yang bekerja dalam perusahaan diharapkan bekerja dengan baik sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Keterikatan kerja merupakan suatu keadaan di mana suatu kondisi yang diinginkan, dalam hal tujuan organisasi, dan menunjukkan keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, usaha yang terfokus, energi, dan itu semua merupakan komponen sikap dan perilaku (Tarjo, 2020). Ada beberapa hasil yang diharapkan jika karyawan memiliki keterikatan, diantaranya meningkatnya

rasa keterhubungan karyawan dengan organisasi, organisasi mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan, mempertahankan dan memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja yang baik. Sebuah organisasi dengan karyawan yang terlibat dan berkomitmen akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja organisasi. Keterlibatan adalah aspirasi yang penting untuk bekerja dalam kesadaran terbaik dari tempat kerja sedangkan, keinginan seorang karyawan untuk tetap sebagai rekan melalui komitmen (Rameshkumar, 2020).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan kerja. Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi atau organisasi pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dikatakan bahwa, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengatahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Karyawan dalam suatu perusahaan harus memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi dikarenakan termasuk ke dalam salah satu komponen penilaian kinerja. Kedisiplinan kerja dilihat juga dari seberapa bertanggungjawabnya karyawan akan komitmen yang sudah dibangun dari awal dengan perusahaan. Kedisiplinan bentuk perwujudan dari kontrak tertulis, lisan atau peraturan yang telah yang telah disetujui karyawan dan pimpinan. Hal ini karena tindakan disiplin tidak hanya berkaitan langsung dengan sikap karyawan namun juga berpengaruh terhadap kinerja.

Tingkat kedisiplinan yang rendah akan berakibat pada ekonomi biaya tinggi yaitu terciptanya praktek kerja yang tidak efisien seperti mangkir kerja,

kesengajaan untuk menghambat pekerjaan dan pelanggaran peraturan kerja yang lain. Tindakan pendisiplinan terhadap karyawan dapat dilakukan oleh manajemen melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu lingkungan kerja yang tidak hanya mencakup lingkungan sosial antara karyawan didalamnya seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara pimpinan dan bawahan serta lingkungan psikografis yaitu lingkungan kejiwaan yang dihadapi karyawan. Kedisiplinan kerja harus sejalan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2019:152) merupakan sikap seorang individu terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja ialah perasaan positif pada pekerjaan yang dimiliki yang diketahui dari evaluasi karakter. Individu dengan taraf kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan positif atas pekerjaannya, sedangkan individu tak tidak mempunyai kepuasan mempunyai perasaan negatif atas pekerjaannya". Kepuasan kerja merupakan bentuk respon karyawan terhadap apa yang diperoleh selama bekerja seperti upah, gaji, bonus, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Rivai Zainal, 2015:39). Karyawan bukan hanya secara formalitas bekerja di kantor melainkan dia harus bisa menikmati pekerjaannya sehingga dia tidak merasa bosan dan tertekan ketika bekerja. Ketika karyawan merasa puas maka akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan meminimalisir kinerja yang rendah.

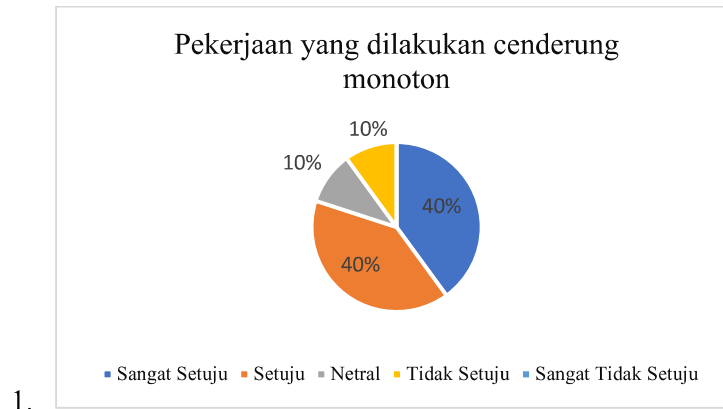
Kinerja karyawan akan mencerminkan bagaimana kinerja perusahaan. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industri saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat (Rialmi, 2020). Usaha perusahaan untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan biasanya dengan memberikan perasaan keterikatan kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

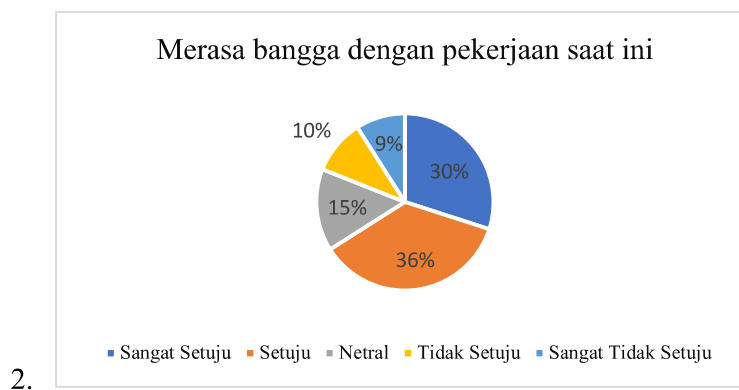
Penelitian ini mengambil objek penelitian yaitu PT Dynacast Indonesia yang terletak di Jalan Rambutan Lot 517, Batamindo Industrial Park. Kabil, Nongsa, Kota Batam Kepulauan Riau. PT ini bergerak di bidang Dynacast Indonesia berlokasi di Batam, Indonesia dan berfokus pada *die casting* seng dan aluminium standar. Perusahaan ini yang bergerak dalam bidang pengeboran logam. Aktivitas pengeboran logam yang dilakukan menghasilkan barang jadi dan barang sisa produksi. PT ini memiliki karyawan sebanyak 1237 orang yang tersebar ke dalam beberapa departemen. Departemen yang tersebar yaitu departemen Debburing, buffing, B/F Plating, Final Sorting A/F Plating, departemen penjualan, departemen pemasaran, departemen HRD dan departemen Accounting.

Keterikatan kerja pada PT Dynacast masih rendah karena masih banyak ditemukan hal-hal yang bersifat negatif, berdasarkan kuesioner pra penelitian

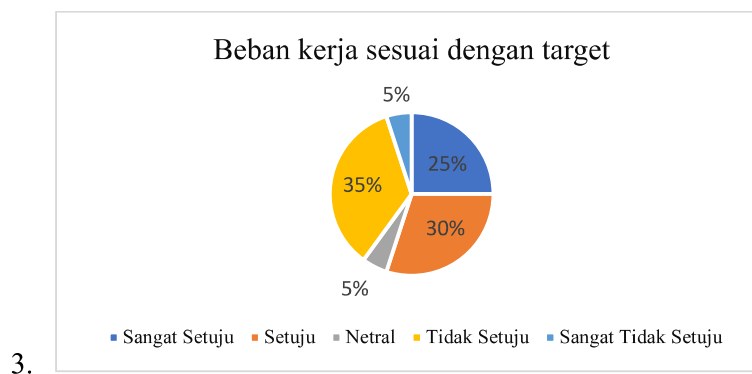
yang dibagikan kepada 35 karyawan departemen produksi PT Dynacast diperoleh hasil sebagai berikut,



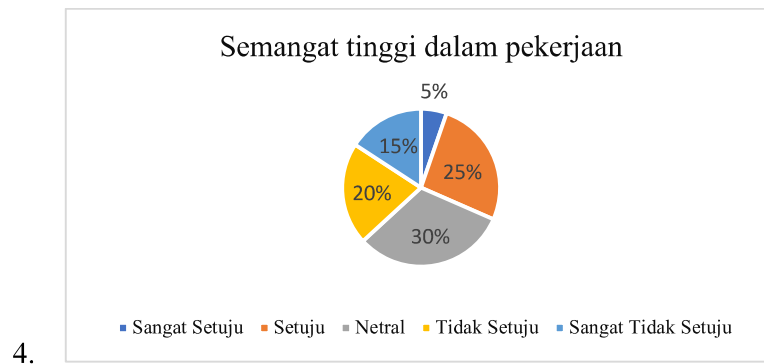
Gambar 1. Diagram Pie Pernyataan 1



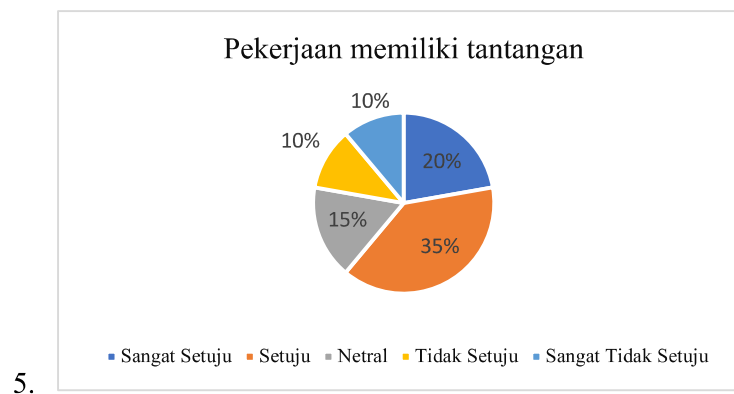
Gambar 2. Diagram Pie Pernyataan 2



Gambar 3. Diagram Pie Pernyataan 3



Gambar 4. Diagram Pie Pernyataan 4

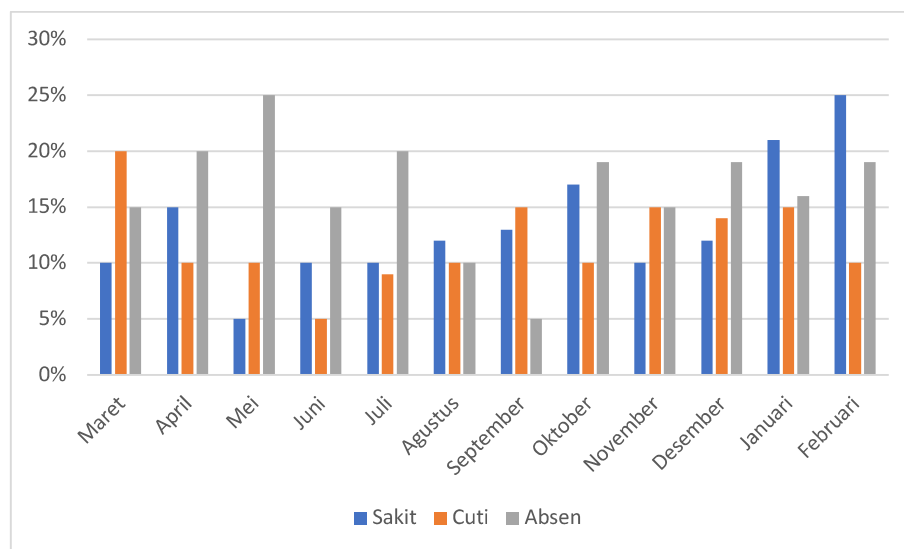


Gambar 5. Diagram Pie Pernyataan 5

Dari diagram dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang terkait dengan keterikatan kerja departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast Indonesia yaitu: (1) pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton sebanyak 40% sangat setuju, 40% setuju, 10% netral, dan 10% sisanya tidak setuju. (2) merasa bangga dengan pekerjaan saat ini sebanyak 30% sangat setuju, 36% setuju, 15% netral, 10% tidak setuju dan 9% sangat tidak setuju. (3) Beban kerja sesuai dengan target sebanyak 25% sangat setuju, 30% setuju, 5% netral, 35% tidak setuju dan 5% sangat tidak setuju. (4) Semangat tinggi dalam pekerjaan sebanyak 5% sangat setuju, 25% setuju, 30% netral, 20% tidak setuju dan 15% sangat tidak setuju. (5)

Pekerjaan memiliki tantangan sebanyak 20% sangat setuju, 35% setuju, 15% netral, 10% tidak setuju dan 10% sangat tidak setuju.

Dari sisi kedisiplinan kerja banyak karyawan departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast Indonesia yang tidak disiplin karena absensi di mana banyak tidak masuk kerja tanpa kabar dan izin, cuti mendadak dan sakit. Data yang mengenai absensi karyawan dapat dilihat pada diagram berikut,



Gambar 6. Diagram kehadiran karyawan departemen final sorting A/F Plating.

Berdasarkan grafik dapat dilihat pada bulan Maret sebanyak 10% karyawan sakit, 20% cuti dan 15% absen. Pada bulan April sebanyak 15% karyawan sakit, 10% cuti dan 20% absen. Pada bulan Mei sebanyak 5% karyawan sakit, 10% cuti dan 25% absen. Pada bulan Juni sebanyak 10% karyawan sakit, 5% cuti dan 15% absen. Pada bulan Juli sebanyak 10% karyawan sakit, 9% cuti dan 20% absen. Pada bulan Agustus sebanyak 12% karyawan sakit, 10% cuti dan 10% absen. Pada bulan September sebanyak 13% karyawan sakit, 15% cuti dan 5% absen.

Pada bulan Oktober sebanyak 17% karyawan sakit, 10% cuti dan 19% absen. Pada bulan November sebanyak 10% karyawan sakit, 15% cuti dan 15% absen. Pada bulan Desember sebanyak 12% karyawan sakit, 14% cuti dan 19% absen. Pada bulan Januari sebanyak 21% karyawan sakit, 15% cuti dan 16% absen. Pada bulan Februari sebanyak 25% karyawan sakit, 10% cuti dan 19% absen. Jadi dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya karyawan sakit, cuti dan absen.

Kepuasan kerja pada departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast Indonesia dapat dikatakan masih rendah dikarenakan tidak tercapai target per bulan yang telah ditetapkan departemen. Data departemen dapat disajikan pada tabel berikut,

Tabel 1.1 Data produk departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast

Indonesia:

No	Bulan	Total Target (Unit)		Aktual Target (Unit)		% Aktual Target	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023
1	Maret	121.101		110.253		91%	
2	April	75.105		70.356		93%	
3	Mei	131.100		108.780		82,9%	
4	Juni	82.227		73.203		89%	
5	Juli	105.305		97.032		92%	
6	Agustus	89.102		79.670		89,14%	
7	September	110.110		98.233		89,21%	
8	Oktober	117.459		102.003		86,84%	
9	November	154.032		143.176		92,95%	
10	Desember	66.210		65.235		98,52%	
11	Januari		78.055		73.564		94,24%
12	Februari		79.211		76.892		97,07%

Sumber: departemen final sorting A/F Plating PT Dynacast Indonesia, 2023

Dari tabel dapat dilihat bahwa ketercapaian aktual target pada bulan Maret 2022 sebesar 91% dengan jumlah unit 110.253 dari total target 121.101 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan April 2022 sebesar 93% dengan jumlah

unit 70.365 dari total target 75.105 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Mei 2022 sebesar 82,9% dengan jumlah unit 108.780 dari total target 131.100 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Juni 2022 sebesar 89% dengan jumlah unit 73.203 dari total target 822.227 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Juli 2022 sebesar 92% dengan jumlah unit 97.032 dari total target 105.305 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Agustus 2022 sebesar 89,14% dengan jumlah unit 79.670 dari total target 89.102 unit.

Ketercapaian aktual target pada bulan September 2022 sebesar 89,21% dengan jumlah unit 98.233 dari total target 110.110 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Oktober 2022 sebesar 86,84% dengan jumlah unit 102.003 dari total target 117.459 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan November 2022 sebesar 92,95% dengan jumlah unit 143.176 dari total target 154.037 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Desember 2022 sebesar 98,52% dengan jumlah unit 65.235 dari total target 66.210 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Januari 2023 sebesar 94,24% dengan jumlah unit 73.564 dari total target 78.055 unit. Ketercapaian aktual target pada bulan Februari 2023 sebesar 97,07% dengan jumlah unit 76.892 dari total target 79.211 unit. Dari tabel dapat disimpulkan tidak tercapainya target departemen setiap bulannya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak berkinerja baik atau dapat dikatakan tidak mencapai target.

Berdasarkan latarbelakang yang sudah dijabarkan maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Keterikatan, Kedisiplinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dynacast Indonesia.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini yaitu:

1. Keterikatan kerja karyawan masih rendah.
2. Kedisiplinan masih rendah dilihat dari masih banyak karyawan yang datang terlambat bahkan tidak hadir.
3. Karyawan masih merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.
4. Target yang ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai dengan baik setiap bulannya.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel penelitian yaitu Keterikatan Kerja (X1), Kedisiplinan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Responden penelitian ini adalah karyawan departemen final sorting A/F PT Dynacast.
3. Data penelitian merupakan data kinerja karyawan departemen final sorting A/F PT Dynacast dari Maret 2022- Februari 2023 bulan Maret 2022- Februari 2023.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
2. Bagaimanakah pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
3. Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh Keterikatan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dynacast Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia?
4. Untuk mengetahui pengaruh Keterikatan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dynacast Indonesia?

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu yang terkait dan menambahkan pengetahuan teori yang ada.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi wadah untuk menerapkan ilmu manajemen

b. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan referensi terkait dengan teori-teori keterikatan kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan terkait karyawan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Keterikatan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep manajemen bisnis di mana karyawan yang keterikatan kerjanya tinggi yang terlibat penuh dan mempunyai semangat kerja tinggi dalam menjalankan pekerjaannya untuk perusahaan jangka panjang (Saks, 2019). Sedangkan menurut Syahrudin & A. K. Wardini (2020) keterikatan kerja yaitu kondisi karyawan yang menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan penting untuk perusahaan. Kemudian Schaufeli (2020:605) mengusulkan definisi lain yang berpengaruh dan menganggap keterlibatan sebagai “suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan”. Berdasarkan beberapa definisi dapat disimpulkan keterikatan kerja adalah bentuk ikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya yang dicirikan oleh semangat, dedikasi dan tanggung jawab.

2.1.1.2 Indikator Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli (2020:610) indikator dari keterikatan kerja yaitu:

- 1) Kekuatan (*vigor*), kekuatan mencerminkan semangat yang tinggi dari karyawan ketika bekerja

- a. Tingkat energi adalah kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.
 - b. Keikhlasan adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, semangat dan tidak mengeluh.
- 2) Dedikasi (*dedication*), karyawan yang berdedikasi dapat merasakan *meaningfulness* dalam bekerja.
- a. Rasa bangga adalah suatu hal yang membuat seseorang termotivasi untuk meraih sesuatu.
 - b. Inspirasi adalah suatu proses yang mendorong atau merangsang pikiran untuk melakukan suatu tindakan yang kreatif.
 - c. Menantang merasa tertarik untuk melakukan suatu pekerjaan.
- 3) Absorpsi (*absorption*), hal ini menjelaskan bahwa karyawan merasa bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini.
- a. Totalitas yaitu mengerahkan seluruh kemampuan, pikiran dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Komitmen adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.
 - c. Kepuasan adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

2.1.2 Kedisiplinan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Syahrudin & A. K. Wardini (2020) mendefinisikan bahwa, “Kedisiplinan kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap Peraturan - peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Disisi lain Kedisiplinan kerja merupakan beberapa permasalahan yang wajib dikontrol dikarenakan adanya kedisiplinan dapat berpengaruh pada tingkat efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Saputri & Syaifullah, 2020). Selanjutnya, menurut Muzzaki et al., 2019 bahwa kedisiplinan kerja merupakan semangat yang tercermin dalam perilaku dan sikap individu, kelompok, atau komunitas dalam bentuk kepatuhan kepada pemerintah, etika, norma, dan aturan yang ditetapkan oleh aturan yang berlaku bagi masyarakat untuk tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan semangat dari karyawan untuk patuh pada peraturan tertulis atau tidak tertulis untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Sanksi pelanggaran Disiplin Kerja

Bagi pegawai yang melanggar disiplin maka akan diberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan berdasarkan mekanisme pemberian sanksi bagi pegawai. Ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran disiplin kerja menurut Syahrudin & A. K. Wardini (2020) yaitu:

1. Sanksi Pelanggaran ringan, dengan jenis:

- a. Teguran lisan
 - b. Teguran Tertulis
 - c. Tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
- a. Penundaaan kenaikan gaji
 - b. Penundaan gaji
 - c. Penundaan kenaikan pangkat
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
- a Penurunan pangkat
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dari jabatan
 - d. Pemberhentian dengan tidak hormat atas permintaan sendiri

2.1.2.3 Indikator Kedisiplinan Kerja

Menurut Muzzaki et al., (2019) Kedisiplinan Kerja dapat dilihat dari 3 indikator yaitu:

1. Ketepatan waktu.
2. Ketaatan terhadap peraturan
3. Tanggung jawab kerja
4. Melaksanakan tugas dan kewajiban
5. Tingkat absensi

Di sisi lain indikator kedisiplinan menurut Saputri & Syaifullah (2020) yaitu

1. Kepatuhan pada peraturan.

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. serta bersedia menjalankan perintah yang di tetapkan oleh perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi

yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2019:79) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap

seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Sejalan dengan itu (Moorhead & Griffin, 2019) menyatakan kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kinerja dapat dilihat dari beberapa indicator menurut Badriyah, (2015:78) yaitu :

1. Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan

promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding

5. *Contingent rewards*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Biasanya kinerja karyawan akan dinilai sesuai dengan standar kinerja disuatu perusahaan. Penilaian ini akan dilaksanakan oleh pihak manajemen untuk mengukur sejauh mana tingkatkinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dengan menilai kinerja, kita dapat tahu apa yang kurang atau apa yang dibutuhkan serta masalah apa yang dihadapi karyawan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi yang bertujuan untuk pengembangan perusahaan.

2.1.4.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Rivai Zainal (2015:563) mempunyai manfaat manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan meliputi meningkatkan motivasi kerja, maningkatkan kepuasan kerja, kejelasan standar hasil yang dinilai, peningkatan pengertian atas nilai nilai pribadi, dan kesempatan berkomunikasi vertikal.
2. Manfaat bagi penilai untuk mengukur kualitas kerja karyawan dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, sebagai sarana mneingkatkan motivasi karyawan, dapat mengidentifikasi kesempatan untuk ritasi karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan itu sendiri.

3. Manfaat bagi perusahaan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan kualitas komunikasi, memperbaiki seluruh simpul unit unit yang ada di dalam perusahaan, meningkatkan motivasi kerja karyawan secara keseluruhan, serta meningkatkan pandangan luas terhadap tugas yang dilakukan masing masing karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:109) mengemukakan indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
- 3) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
- 4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sejalan dengan itu, Muzzaki et al., (2019)mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- 1). Pemahaman atas tupoksi. Bahwa harus terlebih dulu paham tentang tujuan pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya,

- 2). Inovasi. Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan,
- 3) Kecepatan kerja. Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada,
- 4) Keakuratan kerja. Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang, dan
- 5) Kerjasama. Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan dasar referensi oleh peneliti dalam mengembangkan kajian teori dalam penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan referensi yaitu:

1. Rahmadalena et al.,(2020) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang” menunjukkan hasil *employee engagemant* dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang.
2. Tarjo (2020) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Arisanti et al., (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” menunjukkan hasil motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Aliya & Saragih (2020) dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat” menunjukkan hasil secara parsial dan simultan *work-life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.
5. Arianti (2020) dengan judul “Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* di Perwiratama Group” menunjukkan hasil kepuasan kerja pada pekerjaan, gaji, rekan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* di Perwiratama Group. Sedangkan kepuasan kerja pada promosi dan *supervise* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement* di Perwiratama Group.
6. Nurwahyuni (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *WorkLife Balance* (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)” menunjukkan hasil Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Mediana & Khoiri (2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam” menunjukkan hasil Komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan, Disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan dan Motivasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dan secara bersamaan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Rahmadalena et al., (2020)	Pengaruh <i>employee engagement</i> , karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang
2	Tarjo (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

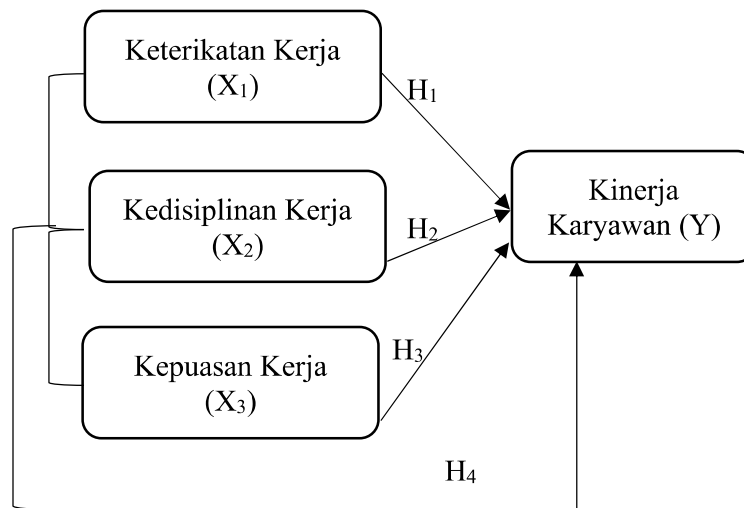
3	Arisanti et al., (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Aliya & Saragih (2020)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Telkom Divisi Regional III Jawa Barat	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial dan simultan <i>work-life balance</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat
5	Arianti (2020)	Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> di Perwiratama Group	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja pada pekerjaan, gaji, rekan kerja berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> di Perwiratama Group. Sedangkan kepuasan kerja pada promosi dan <i>supervise</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee engagement</i> di Perwiratama Group
6	Nurwahyuni (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui <i>WorkLife Balance</i> (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7	Mediana & Khoiri (2023)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Graha Auto Plus Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Komunikasi memberi pengaruh positif dan signifikan, Disiplin memberi pengaruh positif dan signifikan dan Motivasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan dan secara bersamaan komunikasi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Graha Auto Plus Batam.
---	-------------------------	---	----------------------------------	---

Sumber: Peneliti, 2023

2.3. Kerangka Pemikiran

Peneliti menggunakan variabel keterikatan kerja, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Kerangka pemikiran pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara peneliti atas masalah yang dibahas pada penelitian. Hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

H₁ = Diduga Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.

H₂ = Diduga Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.

H₃ = Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.

H₄ = Diduga Keterikatan Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynacast Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dimulai dengan mengidentifikasi data, mengambil data, menganalisis data dan menyajikan data (Sugiyono, 2019:61). Data diperoleh dengan hasil kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Data tersebut digunakan dalam membahas hasil dari penelitian ini.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian menggunakan model deskriptif kuantitatif dalam menganalisis permasalahan yang ada. Penelitian ini melakukan pengujian pada hipotesis yang menjadi dugaan sementara peneliti melalui data yang diperoleh dari responden yang dijadikan sampel. Penelitian ini akan menarasikan permasalahan yang sesuai dengan fakta.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Dynacast Indonesia terletak di Jalan Rambutan Lot 517, Batamindo Industrial Park. Kabil, Nongsa, Kota Batam Kepulauan Riau.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Pada penelitian ini, jadwal penelitian akan dilaksanakan pada Februari 2023 sampai dengan Juli 2023. Penelitian akan dilaksanakan dalam jangka waktu 6 bulan. Berikut jadwal penelitian yang disusun dalam penelitian ini :

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Periode																				
		2022												2023								
		Februari			Maret				April					Mei				Juni				Juli
	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
1	Menentukan topik	■																				
2	Mengajukan judul		■	■																		
3	Studi Pustaka				■	■	■															
4	Mengajukan kuesioner							■	■													
5	Mengumpulkan Kuesioner									■	■	■										
6	Mengolah Kuesioner											■	■	■	■							
7	Hasil Penelitian															■	■	■	■	■		
8	Kesimpulan dan Saran																				■	■

Sumber: Peneliti, 2023

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini ialah jumlah karyawan departemen final sorting A/F PT Dynacast Indonesia yaitu sejumlah 165 orang.

3.4.2 Sampel

Banyaknya jumlah sampel diberlakukan *non probability sampling* yaitu semua populasi dalam penelitian dijadikan sampel yaitu sebanyak 165 orang.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Data primer pada penelitian yaitu hasil dari kuesioner yang dibagikan pada responden. Sumber data berasal dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari karya ilmiah berupa buku ataupun jurnal. Data sekunder penelitian diperoleh dari teori, buku dan jurnal pada penelitian terdahulu.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada para responden dan menggunakan *google form*.

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner yang nantinya akan dibagikan pada responden menggunakan skala likert dalam tabel berikut ini

Tabel 3.2 Tabel Skala Likert

<i>Skala Likert</i>	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1 Variabel Dependen

Variabel terikat merupakan variabel tidak bebas dan tidak bisa berdiri sendiri (Chandrarin, 2018:72). Variabel terikat dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

3.7.2 Variabel Independen

Variabel bebas merupakan variabel independen yang dapat berdiri sendiri (Chandrarin, 2018:73). Pada penelitian ini variabel bebas yaitu Keterikatan Kerja (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)

Tabel 3.3 Tabel Defini Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Keterikatan Kerja (X_1)	Keterikatan kerja yaitu kondisi karyawan yang menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan penting untuk perusahaan. Syahrudin & A. K. Wardini (2020)	1. Semangat yang tinggi 2. Berdedikasi pada pekerjaan 3. Merasa bahagia dengan pekerjaan saat ini	Skala Likert
Kedisiplinan Kerja (X_2)	Kedisiplinan kerja merupakan semangat yang tercermin dalam perilaku dan sikap individu, kelompok, atau komunitas dalam bentuk kepatuhan Muzzaki et al., (2019)	1. Ketepatan waktu. 2. Ketaatan terhadap peraturan 3. Tanggung jawab kerja 4. Melaksanakan tugas dan kewajiban 5. Tingkat absensi	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X_3)	Kepuasan kerja adalah seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan	1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. <i>Contingent</i>	Skala Likert

	(Moorhead & Griffin, 2019)	<i>rewards.</i>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	1. Pemahaman TUPOKSI 2. Inovasi 3. Kecepatan Kerja 4. Keakuratan Kerja 5. Kerjasama	Skala Likert

Sumber : Peneliti, 2023

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ialah statistik untuk menganalisis dan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan dan untuk membuat kesimpulan secara umum (Ghozali, 2018:142).

Teknik yang digunakan ialah teknik rentang kelas yang didasarkan pada jawaban responden yang digolongkan kedalam satu kategori kelas. Rumus yang dipakai ialah:

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

Keterangan:

RK = Rentang Kelas

n = Populasi

m = Jumlah skala pembobotan

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian sudah valid (Ghozali, 2018:145). Pengujian validitas data menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Rumus 3.2 Pearson Product Moment

Keterangan :

r_{hitung} = Koefesien Korelasi

$\sum Xi$ = Jumlah Skor Item

$\sum Yi$ = Jumlah Skor Total

N = Jumlah Responden

Data dikatakan valid jika hasil r_{hitung} dibandingkan r_{tabel} dengan signifikansi 0,05 atau jika perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.8.2.2 Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan pengukuran akan tetap konstan jika diulangi dua kali atau lebih (Ghozali, 2018:152). Pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini ialah penggunaan metode *Cronbach's Alpha*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Cronbach's Alpha

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan

$\Sigma \sigma b^2$ = Jumlah Varian pada Butir

σt^2 = Varian Total

Suatu variabel disimpulkan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018:161).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data sudah berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:168). Untuk melihat normalitas yaitu:

1. Histogram, berdistribusi normal jika kurva berbentuk lonceng (*bell shaped curve*).
2. *Normal Probability Plot*, normal jika titik-titik menyebar disekitar atau mendekati garis diagonal
3. Uji *Kolmogorov Smirnov*, jika signifikansi $> 5\%$ (0,05), maka data dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya

3.8.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji ini untuk melihat apakah dalam penelitian terdapat hubungan antar variabel bebas (Ghozali, 2018:171). Kriteria jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 bahwa tidak terjadi multikolonieritas data yang diuji dan sebaliknya.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini untuk melihat ketidaksamaan varian pada model regresi dalam suatu pengamatan dengan lainnya (Ghozali, 2018:173). Pengujian ini menggunakan grafik *scatter plot*, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik

menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sebaliknya apabila titik tidak menyebar dan membentuk pola tertentu maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

Uji hipotesis untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk melihat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini menggunakan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Rumus 3. 4 Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β	= Beta
X ₁	= Keterikatan Kerja
X ₂	= Kedisiplinan
X ₃	= Kepuasan Kerja
e	= <i>Error</i>

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian ini untuk melihat kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Bila nilai R² kecil, disimpulkan variabel bebas belum mampu menjelaskan kausalitas variabel terikat. Bila nilai R² mendekati angka 1, disimpulkan bahwa variabel bebas dapat menjelaskan hasil yang diinginkan (Ghozali, 2018:175).

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018:202) uji ini untuk menerangkan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Kriteria pada uji ini jika signifikansi $> 0,05$ hipotesis ditolak, variabel independen secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika signifikansi $< 0,05$ hipotesis diterima, variabel independen secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018:205) menyatakan uji ini untuk melihat secara simultan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Kriteria pada uji ini jika signifikansi $< 5\%$ atau $F_{tabel} < F_{hitung}$ maka disimpulkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan kepada variabel terikat. Sebaliknya jika signifikansi $> 5\%$ atau $F_{tabel} > F_{hitung}$ maka disimpulkan bvariabel bebas berpengaruh secara simultan kepada variabel terikat.