

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT AMTEK**

SKRIPSI



**Oleh:
Yopita Kristina Napitupulu
170610066**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT AMTEK**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Yopita Kristina Napitupulu
170610066**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yopita Kristina Napitupulu
NPM : 170610066
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program : Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AMTEK

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 dan daftar pustaka.

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

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

Batam, 28 Juli 2023

Yang menyatakan,



Yopita Kristina Napitupulu

170610066

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT AMTEK
SKRIPSI**

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

**Oleh
Yopita Kristina Napitupulu
170610066**

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

Batam, 28 Juli 2023



**Mauli Siagian, S.kom.,M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT AMTEK Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan kuantitatif dengan populasi 571 karyawan yang bekerja di PT Amtek Batam dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden dan menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data. Dari analisis data diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (2,466) > t tabel (1,664), beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (2,263) > t tabel (1,664) dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (5,655) > t tabel (1,664). Secara simultan hasil uji F disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (13,141) > F tabel 2,49).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Pengawasan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, workload and supervision on employee performance at PT AMTEK Batam. This study used a descriptive and quantitative statistical approach with a population of 571 employees working at PT Amtek Batam and the sample in this study amounted to 85 respondents and used a questionnaire as a data collection instrument. From the data analysis, the results show that work discipline affects employee performance with t count (2.466) > t table (1.664), workload affects employee performance with t count (2.263) > t table (1.664) and supervision affects employee performance with t count (5.655) > t table (1.664). Simultaneously the results of the F test work discipline, workload and supervision affect employee performance with an F count (13.141) > F table 2.49).

Keywords: *Work Discipline, Workload, Supervision, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan setinggi-tingginya pada Tuhan Yang Maha Esa atas pelimpahan karunia dan rahmat-Nya kepada penulis, yang atas berkatnya penelitian ini dapat terselesaikan yang juga memiliki fungsi sebagai syarat akhir sebelum penyelesaian program pembelajaran strata I (S1) pada program Studi Manajemen di Universitas Putra Batam.

Penulis sepenuhnya sadar bahwa penelitian ini tidak akan luput dari kesalahan dan sangat terpaut dari kesempurnaan. Penulis akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membangun penulis untuk dapat menghasilkan pembelajaran dan pengalaman yang sangat berharga khususnya dalam membangun penelitian yang lebih baik di masa mendatang. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom;
3. Ketua Program Studi Manajemen Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si.
4. Ibu Mauli Siagian, S.kom.,M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu,bimbingan,dan motivasi selama masa perkuliahan.
6. Ibu Nora Pitri Nainggolan,S.E.,M.Si. selaku pembimbing akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
7. Kedua orang tua saya yang tercinta serta adik saya Elvi Napitupulu,Richa Napitupulu,Tessalonicha Napitupulu,Cordia Napitupulu,Risky Napitupulu yang selalu memberikan doa dan dukungan selama proses penyelesaian Skripsi untuk kesuksesan penulis.
8. Semua pihak yang terlibat dan Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi, ide-ide dalam penyusunan Skripsi ini;

Penulis mengucapkan terimakasih untuk setiap pihak yang ikut terlibat dalam terbentuknya penelitian ini, permintaan maaf sedalam-dalamnya bagi pihak yang tidak bisa disebutkan, penulis hanya bisa berharap bahwa Tuhan yang maha pengasih sebagai pembalas dalam segala bentuk yang dirahmati-Nya

Batam, 28 Juli 2023



Yopita Kristina Napitupulu



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	viii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viiii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Teoritis	10
1.6.2 Praktisi.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori Dasar Penelitian	12
2.1.1 Disiplin Kerja	12
2.1.2 Beban Kerja.....	14
2.1.3 Pengawasan	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Jenis Penelitian	26
3.2 Sifat Penelitian	26
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian	26
3.3.1 Lokasi Penelitian	26
3.3.2 Jadwal Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel	27
3.4.1 Populasi Penelitian	27
3.4.2 Sampel Penelitian	27
3.5 Sumber Data	28
3.6 Metode Pengumpulan Data	29
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
3.8 Metode Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35

4.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
4.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
4.1.4	Karakteristik Responden	35
4.2	Deskripsi Jawaban Responden	39
4.2.1	Variabel Disiplin Kerja	39
4.2.2	Variabel Beban Kerja	41
4.2.3	Variabel Pengawasan	43
4.2.4	Variabel Kinerja Karyawan.....	44
4.3	Analisis Data	46
4.3.1	Uji Instrumen Penelitian.....	46
4.3.2	Analisis Statistik.....	49
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	51
4.4	Uji Hipotesis.....	55
4.5	Pembahasan.....	57
4.5.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	57
4.5.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.5.3	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.5.4	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan	59
4.6	Implikasi Hasil Penelitian	60
	BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	61
5.1	Kesimpulan.....	61
5.2	Saran.....	61
	DAFTAR PUSTAKA.....	62

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1 Grafik Histogram	51
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-Plot	52
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	54

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Amtek Precision Component Batam	5
Tabel 1.2 Jadwal Shift Karyawan PT Amtek Precision Component Batam	6
Tabel 1.3 Daftar Target dan Realisasi Produksi PT Amtek Precision Component Batam.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Skor Skala <i>Likert</i>	29
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	39
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Beban Kerja.....	41
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pengawasan	43
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.16 Hasil Uji t	55
Tabel 4.17 Hasil Uji F	56

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	27
Rumus 3.2 Uji Validitas.....	32
Rumus 3.4 Uji Reabilitas	33
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di tengah majunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini memunculkan beragam perusahaan dibidang industri yang sama terutama perusahaan manufaktur, sehingga menimbulkan tingkat persaingan bisnis yang ketat. Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang kegiatannya membeli bahan baku kemudian diolah menjadi barang jadi yang siap untuk dijual. Untuk dapat menjadi perusahaan manufaktur yang unggul serta efisien mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan inovasi sehingga bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimana pun merupakan suatu kemajuan dan keberhasilan dalam perusahaan yang tidak dapat lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia berkualitas (Toni & Siagian, 2021).

Semakin berkualitasnya sumber daya manusia, maka akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa aset utama dalam suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu, semakin profesional sumber daya manusia yang pegang kendali, maka visi, misi, serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga yang unggul, disiplin serta sistem pengawasan internal yang

mumpuni agar meningkatkan kinerja perusahaan. Disiplin dapat dilihat dari bagaimana perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis mau pun tidak tertulis. Dengan disiplin karyawan, otomatis pekerjaan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target pencapaiannya, hal ini didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh tinggi karena produktivitas perusahaan akan menurun dan pekerjaan akan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Adapun tinggi rendahnya tingkat disiplin karyawan juga turut dipengaruhi oleh beban kerja yang dipikul oleh karyawan.

Melihat besarnya manfaat sumber daya manusia yang terdapat diperusahaan, dibutuhkan pengelolaan yang efektif serta efisien agar dapat meningkatkan kinerja tersebut dengan memberikan beban kerja yang sesuai kualifikasi karyawan. Menurut (Irwandy, 2006) beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memiliki peran penting dalam proses produksi, dengan adanya pembagian beban kerja yang sesuai tentunya akan membuat karyawan maksimal mengeluarkan tenaganya. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang. Pernyataan ini didukung oleh Rusda & Dini Arimbi (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang banyak akan

menyebabkan hasil dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu atau tenaga yang sedikit dalam menyelesaikan banyak tugas tersebut.

Akan tetapi, dalam produktivitas bekerja tidak hanya disebabkan oleh beban kerja maupun disiplin saja, pengawasan juga merupakan salah satu hal penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. (Gibson, 1996) menyebutkan bahwasannya pengawasan yang dilakukan oleh atasan/supervisi/grup *leader* bukan semata-mata untuk mencari kesalahan karyawan, namun untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan bawahannya. Pengawasan saat kegiatan produksi berlangsung juga mengajarkan kepada bawahannya bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya. Hal ini didukung oleh (Napsan, 2020) adanya pengawasan yang tinggi akan menciptakan pengaruh positif sehingga rasa kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi yang telah diciptakan dapat meningkat.

Peningkatan kinerja dibutuhkan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2017). Peningkatan kinerja dapat dibangun dengan meningkat kesadaran karyawan agar disiplin dalam bekerja serta memberikan beban kerja yang sesuai dan

melaksanakan fungsi pengawasan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini didukung oleh (Toni & Siagian, 2021) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hal terpenting didalam pekerjaan, perusahaan mengharapkan karyawan dapat memiliki kinerja yang baik untuk mencapai hasil paling optimal.

PT Amtek Precision Components Batam merupakan salah satu Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang terletak di Kawasan Citra Buana III Batam Center. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2004 ini bergerak dibidang produksi berbagai jenis komponen elektronik dan *harddisk* yang pemasarannya ditujukan ke PT Dynacast, Piston dan ZF Company Amerika. Saat ini, jumlah karyawan yang bekerja di PT Amtek Precision Components Batam berjumlah 571 orang yang terbagi kedalam beberapa divisi.

Fenomena permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja pada PT Amtek Precision Components Batam terakhir ialah masih terdapat karyawan yang kurang disiplin. Ketidaksiplinan ini seperti datang terlambat ataupun tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai standart sehingga kegiatan operasional kerja terasa kurang efektif. Sehingga menyebabkan kegiatan produksi menjadi terhambat dan target pencapaian produksi tidak tercapai.

Adanya keterlambatan dari karyawan membuat kinerja dalam perusahaan menurun, kemudian saat proses produksi berlangsung masih ditemukan karyawan yang tidak mematuhi SOP seperti bermain *handphone* atau mengerjakan tugas lainnya diluar pekerjaan kantor. Kegiatan ini tidak hanya menurunkan produktivitas dari individu karyawan itu sendiri tetapi juga akan

turut mempengaruhi rekan kerjanya seperti melakukan obrolan diluar pekerjaan atau mempengaruhi rekan kerja agar bertindak tidak disiplin juga.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Amtek Precision Component Batam

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan			Keterlambatan Karyawan		Persentase Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran
			Sakit	Izin	Alpa	Keterlambatan >15 Menit	Persentase Keterlambatan		
1	April	436	2	7	1	75	17,20%	97,71%	2,29%
2	Mei	436	5	2	4	83	19,04%	97,48%	2,52%
3	Juni	430	2	4	4	80	18,60%	97,67%	2,33%
4	Juli	432	2	5	2	125	28,94%	97,92%	2,08%
5	Agust	442	5	1	2	115	26,02%	98,19%	1,81%
6	Sept	436	7	2	3	94	21,56%	97,25%	2,75%
7	Okt	432	8	11	0	102	23,61%	95,60%	4,40%
8	Nov	460	10	0	1	98	21,30%	97,61%	2,39%
9	Des	485	5	13	2	106	21,86%	95,88%	4,12%
10	Jan	530	7	11	5	117	22,08%	95,66%	4,34%
11	Feb	571	10	13	3	139	24,34%	95,45%	4,55%
12	Maret	571	5	14	9	145	25,39%	95,10%	4,90%

Sumber: *PT Amtek Precision Component Batam*

Tabel 1.1 diatas menunjukkan data rekapitulasi absensi karyawan dan terlihat setiap bulannya mengalami fluktuasi persentase keterlambatan atau ketidakhadiran. Persentase karyawan tidak hadir paling tinggi berada pada bulan Maret yang mencapai angka 4,90%. Tingginya persentase ketidakhadiran dengan keterangan sakit, izin maupun alpa menunjukkan adanya tingkat disiplin yang rendah. Adanya kenaikan persentase ketidakhadiran setiap bulannya juga membuktikan bahwa pimpinan kurang tegas dalam melakukan pengawasan serta memberikan teguran atau sanksi terhadap pekerja yang terlambat maupun tidak masuk tanpa alasan yang jelas.

Besarnya beban kerja turut menjadi faktor utama kurangnya disiplin karyawan yang menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Fenomena yang

terjadi di PT Amtek Precision Component Batam ialah karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai dengan posisinya masing-masing. Tugas yang dikerjakan oleh karyawan tidak lagi sesuai dengan *job description* serta masih terdapat penambahan kerja diluar tanggung jawabnya. Hal ini diakibatkan kurangnya jumlah karyawan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 1.2 Jadwal Shift Karyawan PT Amtek Precision Component Batam

Hari	Shift	Jam Kerja
Senin - Jumat	Pagi	07.00 – 15.00 WIB
	Siang	15.00 – 23.00 WIB
	Malam	23.00 – 07.00 WIB
Sabtu	Pagi	07.00 – 12.00 WIB
	Siang	12.00 – 17.00 WIB
	Malam	17.00 – 22.00 WIB

Sumber: *PT Amtek Precision Component Batam, 2023*

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, PT Amtek Precision Component Batam menetapkan waktu kerja untuk karyawannya dari jam 07.00-15.00 WIB atau selama 9 jam. Akan tetapi pada kenyataannya masih banyak ditemukan karyawan yang bekerja lembur. Beban kerja berlebihan yang menyebabkan karyawan lembur akan mengakibatkan stress dan kelelahan sehingga berdampak terhadap keterlambatan atau izin kerja dan penurunan kinerja.

Selain dengan beban kerja hingga disiplin, pengawasan menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Fenomena yang terjadi di PT Amtek Precision Component Batam ialah terlihat dari menurunnya hasil produksi yang tidak sesuai target serta komponen yang tidak lulus *quality control*. Selanjutnya seperti pembagian *schedule* kerja yang tidak teratur

mengakibatkan misskomunikasi antara atasan dan bawahan sehingga pertukaran shift tidak teratur. Ketidakteraturan ini menyebabkan kegiatan produksi menjadi terhambat serta efisiensi kerja menurun.

Tabel 1.3 Daftar Target dan Realisasi Produksi PT Amtek Precision
Component Batam

No	Bulan	Target	Realisasi	Persentase Tercapai	Persentase Tidak Tercapai
1	April	2.000	1.800	90%	10%
2	Mei	2.500	2.350	94%	6%
3	Juni	2.500	2.425	97%	3%
4	Juli	2.500	2.507	100%	0%
5	Agustus	2.500	2.468	99%	1%
6	September	3.000	2.800	93%	7%
7	Oktober	3.000	2.713	90%	10%
8	November	3.000	2.550	85%	15%
9	Desember	3.500	2.335	67%	33%
10	Januari	3.500	2.100	60%	40%
11	Februari	3.500	3.000	86%	14%
12	Maret	3.500	3.200	91%	9%

Sumber: *PT Amtek Precision Component Batam, 2023*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah produksi dikatakan tidak memenuhi target setiap bulannya, sehingga dari data tersebut dapat mengindikasikan menurunnya kinerja perusahaan. Dimana realisasi yang terpenuhi hanya pada bulan Juli sedangkan sisanya tidak memenuhi target. Pada bulan Januari memiliki persentase tidak tercapai terbesar yaitu mencapai angka 40% dimana yang hanya terealisasi sebanyak 2.100 unit dan terdapat selisih 1.400 unit dibandingkan dengan target. Berdasarkan data tersebut, perlu

dikaji secara empiris mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian diatas terlihat rendahnya disiplin kerja, beban kerja yang berlebihan dan pengawasan yang rendah sangat mempengaruhi efektifitas produksi perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menggali informasi dan meneliti lebih jauh terkait skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan PT Amtek Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Banyaknya problematika dalam ruang lingkup disiplin kerja, beban kerja, pengawasan dan kinerja karyawan maka dapat diuraikan identifikasi masalah mengenai variabel tersebut seperti dibawah ini:

1. Ditemukannya karyawan yang masih kurang disiplin seperti datang terlambat dan tidak masuk kerja.
2. Terdapat karyawan yang melakukan aktivitas lain saat bekerja karena kurangnya pengawasan dari atasan.
3. Pemberian beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan dengan tempo waktu yang singkat.
4. Karyawan masih diberikan tanggungjawab terhadap pekerjaan lain diluar pekerjaan utamanya.
5. Kurangnya pengawasan kerja yang dilakukan atasan sehingga karyawan tidak maksimal bekerja.
6. Pengawasan akan karyawan menjalankan SOP atau tidak masih kurang sehingga realisasi penjualan masih jauh dari target.

7. Masih ditemukannya barang yang tidak lulus *quality control* akibat kinerja karyawan menurun.
8. Tidak tercapainya realisasi produksi dari target yang telah ditetapkan tiap bulan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti adanya hubungan antara disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Amtek Precision Component Batam.
2. PT Amtek Precision Component Batam beralamat di Jl. Engku Putri Lot 1 Citra Buana 3 Batam Centre dijadikan sebagai lokasi penelitian.
3. Responden yang akan dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Amtek Precision Component Batam

1.4 Rumusan Masalah

Didasarkan pemaparan sebelumnya, disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam?

3. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam?
4. Apakah disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Didasarkan penjelasan tersebut, tujuan pengamatan yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Amtek Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan penjelasan diatas, manfaat pengamatan ini disimpulkan sebagai berikut:

1.6.1 Teoritis

Proyeksi pada output pengamatan bisa menyokong juga menambah ilmu pengetahuan, khususnya yang berkaitan pada problematika yang diamati.

1.6.2 Praktisi

1. Bagi Penulis, bermanfaat untuk pertumbuhan ilmu serta pengetahuan agar bisa diimplementasikan pada dunia pekerja juga mendapatkan pengetahuan

sejauh apa teoretis mengenai variabel yang disebutkan mempunyai pengaruh pada implementasi praktik kerja.

2. Bagi objek pengamatan, *output* dari pengamatan ini diharapkan dapat memberikan manfaat juga dasar sebagai pertimbangan keputusan kedepannya.
3. Bagi Universitas Putera Batam, pada pelaksanaan pengamatan ini diharapkan bisa menjadi bahan referensial pada pengamatan mendatang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar Penelitian

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin menurut Siagian (2017) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tidak tertulis maupun tertulis serta dapat dijalankan dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan kepadanya (Ridwan, 2019). Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Edy Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk dapat

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

2.1.1.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), terdapat empat cara mengukur disiplin kerja, antara lain:

- 1) Taat Terhadap Aturan

Waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat Terhadap Peraturan Perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat Terhadap Aturan Lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan

4) Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam

Pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal. Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 2010). Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Agripa (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

2.1.2.1 Indikator Beban Kerja

Indikator Beban Kerja Menurut Putra (2012) adalah sebagai berikut:

1) Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

2.1.3 Pengawasan

Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dan misi dari organisasi. Menurut Noor (2013) pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan

organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Handoko (2017) menyatakan bahwa pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Kesimpulannya Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan berjalan sebagaimana mestinya. Termasuk kedalam fungsi pengawasan adalah identifikasi berbagai faktor yang menghambat sebuah kegiatan, dan juga pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tetap tercapai.

2.1.3.1 Indikator Pengawasan

Menurut Ranupandoyo (1990) indikator yang dipakai dalam variabel pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan alat pengukur

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

- 2) Menilai (Evaluasi)

Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu sesuai dengan penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.

3) Mengadakan tindakan perbaikan

Mengadakan perbaikan atau pembedulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan. Melakukan tindakan koreksi/perbaikan bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Menurut Sedarmayanti (2015) kinerja merupakan sebuah alat yang dimanfaatkan dalam meningkatkan akuntabilitas dan keputusan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2017). Dari uraian diatas kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai uraian pekerjaan yang telah ditentukan.

Menurut Kasmir (2018) penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan. Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir. Dalam proses penilaian kinerja selayaknya dilakukan dengan terukur dan obyektif disaat pengumpulan informasi dan data atas pencapaian karyawan dan penilaian hanya dilakukan oleh orang berwenang yaitu atasan dari karyawan tersebut. Penilaian kinerja mencakup dari rencana kerja, pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan. Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kuantitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kemampuan kerjasama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, namun lebih dari satu karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pengamatan oleh (Ichtiarini, 2019) dengan judul Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. Hasilnya menunjukkan pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sementara disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.

Pengamatan dikemukakan (Panjaitan, 2019) berjudul Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Output dari pengamatan ini menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengamatan dikemukakan (Najib, 2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan. Hasil dari pengamatan

menjelaskan bahwa beban kerja memiliki hubungan negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dikemukakan (Yolanda, 2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mido Pekanbaru. Hasil dari pengamatan ini menjelaskan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru.

Pengamatan dikemukakan (Arianti, 2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja karyawan Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun. Dari hasil pengamatan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengamatan dikemukakan (Adinda, 2022) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Di Kota Padang. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengamatan dikemukakan (Pribadi, 2019) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Peatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengamatan dikemukakan (Widarta & Alfitri, 2022) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sragen. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengamatan dikemukakan (Munasib & Hasibuan, 2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengamatan dikemukakan (Fazira & Khoiri, 2022) berjudul Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sicepat Ekspres Batam. Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara parsial serta simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Jurnal	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Ichtiarini (2019)	Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.	Analisis linear berganda	Bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sementara disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, pengawasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap

				kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.
2	Ervia Panjaitan (2019)	Pengaruh Pengawasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.	Analisis linear berganda	Output dari pengamatan ini menunjukkan bahwa secara simultan pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	M Yusrin Najib (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan	Analisis Jalur	Bahwa beban kerja memiliki hubungan negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yolanda Sari (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mido Pekanbaru	Analisis linear berganda	Hasil dari pengamatan ini menjelaskan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mido Pekanbaru.
5	Nisha Desfi Arianti (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja karyawan Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun	Analisis structural equation modeling	Hasil pengamatan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6	Sisi Adinda (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kantor Balai Konservasi Sumber Daya Alam Di Kota Padang	Analisis linear berganda	Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Mas Agung Pribadi (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Peatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur	Analisis linear berganda	Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja, pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.
8	Alfitri & Widarta (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sragen	Analisis linear berganda	Bahwa variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Sri Hariati Hasibuan & Adi Munasib (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	Analisis linear berganda	Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.
10.	Elzan Fazira & M. Khoiri (2022)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sicepat Ekspres Batam	Analisis linear berganda	Hasil pengamatan ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara parsial serta simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti, 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dapat dilihat dari bagaimana perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis mau pun tidak tertulis. Tingkat disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target pencapaiannya, hal ini didukung oleh (Kilvin & Siagian, 2020) yang menyebutkan bahwa ketidakhadiran karyawan sangat berpengaruh tinggi terhadap kinerja karena produktivitas perusahaan akan menurun dan pekerjaan akan menumpuk karena tidak dapat diselesaikan tepat waktu

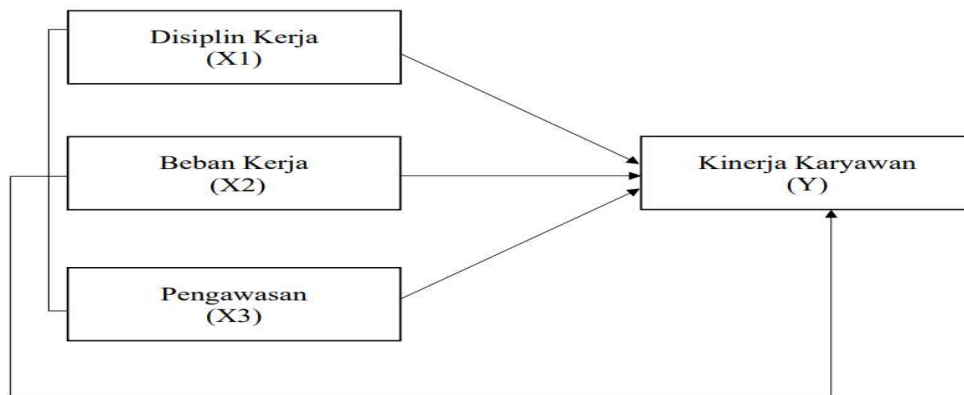
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja memiliki peran penting dalam proses produksi, dengan adanya pembagian beban kerja yang sesuai tentunya akan membuat karyawan maksimal mengeluarkan tenaganya. Akan tetapi, pemberian beban kerja yang berlebihan akan berdampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang. Pernyataan ini didukung oleh (Irawati & Carrollina, 2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang banyak akan menyebabkan hasil dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu atau tenaga yang sedikit dalam menyelesaikan banyak tugas tersebut.

2.3.3 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

(Gibson, 1996) menyebutkan bahwasannya pengawasan yang dilakukan untuk memastikan seberapa progres pekerjaan berjalan sesuai dengan jadwal yang

telah ditentukan dengan cara mengarahkan dan mengawasi karyawan bawahannya. Pengawasan saat kegiatan produksi berlangsung juga mengajarkan kepada bawahannya bagaimana cara penggunaan dan penerapan metode serta prosedur yang tepat dan mengawasi pekerjaan mereka agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan semestinya. Hal ini didukung oleh (Napsan, 2020) adanya pengawasan yang tinggi akan menciptakan rasa kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target produksi yang telah diciptakan dapat meningkat.



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

2.4 Hipotesis Penelitian

Dugaan awal bersifat tidak tetap dengan didasarkan pada rumusan masalah pengamatan, didapat dugaan awal yakni dijabarkan dibawah:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis pengamatan kuantitatif yakni jenis pengamatan yang digunakan pada pengamatan, dengan memakai instrumen data primer berupa hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan PT Amtek Batam. Pengamatan dilaksanakan guna mendapatkan hasil hubungan 2 variabel.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan sifat berupa replikasi yang berasal dari pengembangan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan dalam penelitian ini dengan sebelumnya terdapat pada objek penelitian, jumlah variabel penelitian, periode penelitian dan indikator penelitian.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini ialah di PT Amtek Batam beralamat di Jl. Engku Putri Lot 1 Citra Buana 3 Batam Centre, Kota Batam. PT Amtek Batam merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengelolaan aluminum & stainless steel hub dan telah berdiri sejak 06 Oktober 2003.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan												
		Mar-23		Apr-23				Mei-23		Jun-23			Jul-23	
		3	4	1	2	3	4	1	4	1	2	3	1	2
1	Pengajuan Judul	■												
2	Penyusunan BAB I		■	■										
3	Penyusunan BAB II			■	■	■								
4	Penyusunan BAB III					■	■							
5	Sebar Kuesioner							■	■	■				
6	Pengolahan Data										■	■	■	
7	Penyusunan BAB IV dan V											■	■	■
8	Pengumpulan Skripsi												■	■

Sumber: *Peneliti, 2023*

3.4 Populasi & Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Keseluruhan objek dimana memiliki sebuah karakter yang sama disebut dengan populasi pengamatan. Pada pengamatan ini populasinya yakni seluruh karyawan PT Amtek Batam yang berjumlah 571 karyawan.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011), sampel mencerminkan ukuran dan ciri populasi. Validitas sampel tergantung pada apakah sifat dan atributnya mirip atau tidak dengan populasi, bukan pada ukuran atau jumlahnya. Peneliti menggunakan metode Slovin sebagai berikut untuk menentukan sampel penelitian berdasarkan total populasi sebanyak 571 karyawan di PT Amtek Batam per tahun 2023.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{Rumus 3.1 Rumus Slovin}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Toleransi *Error* (10%)

Dengan demikian maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{571}{1 + 571(0,01)}$$

$$= 85,09 \text{ (dibulatkan menjadi 85)}$$

Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 85 karyawan PT Amtek Batam. Adapun teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Accidental sampling* atau strategi pengambilan sampel berdasarkan kebetulan. *Accidental sampling* melibatkan siapa saja yang bertemu peneliti secara langsung apakah mereka dapat diterima untuk digunakan sebagai responden (Sugiyono, 2019).

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, menurut Sugiyono (2019) dijelaskan sebagai berikut:

- a) Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan observasi.
- b) Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip. Seperti struktur organisasi, laporan absensi dan kinerja karyawan PT Amtek Batam.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk menunjang penelitian maka diperlukan pengumpulan data, teori, informasi yang sesuai, jelas dan mendukung agar dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang sebenarnya. Oleh karena itu penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2011) angket atau kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis atau responden untuk dijawabnya. Peneliti akan melakukan pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden.

Teknik pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala *Likert* (5:4:3:2:1), skala *Likert* merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pernyataan yang dikemukakan berdasarkan opsi jawaban yang disediakan oleh peneliti (Hadi, 1991).

Tabel 3.2 Skor Skala *Likert*

Pengukuran	Skor
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Tidak Baik	2
Sangat Tidak Baik	1

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan alat ukur serta penunjuk untuk tiap variabel yang terdapat dalam penelitian tersebut. Guna mengetahui seberapa jauh

keterkaitan antar variabel yang terkait merupakan tujuan dari variabel operasional. Variabel dependen juga independen merupakan bagian dari pengamatan ini, diuraikan lebih rinci dibawah:

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Pengawasan

2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung dari variabel lain, dimana nilainya dapat berubah. Variabel dependen sering juga disebut variabel respon yang dilambangkan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Pengukuran
1	Disiplin Kerja (X1) (Sutrisno, 2010)	Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan lainnya 4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Skala <i>Likert</i> 1,2,3,4,5

2	Beban Kerja (X2) (Putra, 2012)	Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 	Skala <i>Likert</i> 1,2,3,4,5
3	Pengawasan (X3) (Ranupandoyo, 1990)	Pengawasan ialah proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan alat pengukur 2. Menilai (Evaluasi) 3. Mengadakan tindakan perbaikan 	Skala <i>Likert</i> 1,2,3,4,5
4	Kinerja karyawan (Y) (Kasmir, 2018)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kerjasama 	Skala <i>Likert</i> 1,2,3,4,5

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Suryoatmo (2004) analisis deskriptif adalah statistik yang menggunakan data pada suatu kelompok untuk menjelaskan atau menarik kesimpulan dalam bentuk tabel, kemudian diberikan penjelasan sesuai dengan metode deskriptif. Dalam penelitian ini peneliti menganalisis disiplin kerja, beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrument hal ini dilakukan agar data yang diperoleh valid dan juga reliabel.

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan dari suatu instrument penelitian (Arikunto, 2016). Apabila instrument yang digunakan dalam pengumpulan data mampu untuk mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid. Rumus menghitung validitas adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2]} \sqrt{[n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \text{ Rumus 3.2 Uji Validitas}$$

Dimana :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah subjek

$(\sum X)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$ = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian X dan Y

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

Y = Jumlah pengamatan variabel Y

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian adalah tidak valid.

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Reabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, *consistency*, *stability* atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan. Data yang dikatakan reabilitas adalah alat ukur yang digunakan memberikan hasil yang sama jika diuji berkali oleh peneliti yang berbeda.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \text{ Rumus 3.3 Uji Reliabilitas}$$

Dimana :

r_{11} = Koefisien reabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = Variabel total

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

- Jika *Cronbach alpha* > r_{tabel} , maka instrument penelitian dikatakan reliabel.
- Jika *Cronbach alpha* < r_{tabel} , maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ini mengasumsikan nilai variabel dependen pada persamaan regresi linear berganda. Asumsi yang perlu diperhatikan yakni normalitas, bebas autokorelasi, bebas multikolonieritas, serta bebas dari heteroskedastisitas (Sari, 2018).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Berguna sebagai pengujian kenormalan data pada persamaan regresi Y variabel dan atau X variabel. Data dikatakan normal jika nilai p yang dihasilkan yakni bertaraf signifikansi diatas 0,05 ($p > 0,05$) (Sari, 2018).

3.8.3.2 Uji Multikolonieritas

Pengamatan memiliki fokus yakni mengkaji hubungan antara variabel bebas dan terikat agar tidak terjadi korelasi antar keduanya sehingga data yang diuji tidak tergolong multikolonieritas. Metode yang dipakai guna memprediksi gejala multikolonieritas yakni salah satunya dengan *Varians Inflations Factor*. Jikalau nilai dari VIF < 10 juga *Tolerance* $> 0,1$ berarti data dikatakan bebas oleh gejala multikolonieritas (Sari, 2018).

3.8.3.3 Uji Autokorelasi

Tujuan dilakukannya pengujian yakni menjelaskan apakah ada hubungan antar kesalahan pengganggu waktu *period t* dibandingkan kesalahan saat *period* sebelum t ($t-1$). Uji *Durbin Watsons (DW)* yakni metode guna memprediksi autokorelasi pada pengamatan ini (Sari, 2018).

3.8.3.4 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian bertujuan yakni memperoleh pengetahuan hasil sama ataupun tidak *varians residuals* model regresi. Cara pada pengamatan ini ditunjukan guna melakukan regresi *absolute residuals value* pada Y variabel. Pengujian dilakukan menggunakan uji gletjser. Jikalau *value* $p > 0,05$ berarti data tidak tergolong dari gejala heteroksedastisitas (Yulianti & Yusra, 2019).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisa yakni mendapatkan pengetahuan sejauh apakah pengaruhnya X variabel pada Y variabel. Rumus regresi yakni berikut:

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

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Deskripsi rumus:

Y : variabel Y (Kinerja Karyawan)

a : konstanta

b₁, b₂, b₃ : koefisiensi garis regresi

X₁ : variabel X₁ (Disiplin Kerja)

X₂ : variabel X₂ (Beban Kerja)

X₃ : variabel X₃ (Pengawasan)

e : *error*

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R²)

Disebutkan oleh (Yulianti & Yusra, 2019) uji ini mengukur sejauh mana volume dari model regresi untuk menjelaskan variasi keterkaitan variabelnya. Koefisiensi pengamatan ini kisaran 0 juga 1. Jikalau nilai R² hampir mendekati satu artinya Y variabel memberi hampir seluruh *information* diperlukan guna mendeteksi variansi X variabel. Begitu pula apabila hampir mendekati nol artinya Y variabel memberi *information* terbatas guna menjelaskan variansi dependen.

3.8.5 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji t

Pengujian pengamatan yakni membuktikan seberapa jauh pengaruhnya signifikan Y variabel pada X variabel secara parsial. Y variabel mempunyai pengaruhnya pada X variabel apabila *output* pengujian dinyatakan lulus oleh pengujian signifikansi. Keputusan yang diambil pada pengujian ini yakni:

$$H_0 \text{ diterima} = t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$$

$$H_0 \text{ ditolak} = t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$$

3.6.4.2 Uji F

Uji ini membuktikan sejauh mana pengaruh signifikansi secara simultan pada semua variabel dependen dan variabel independen. Nilai signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} dilakukan untuk mendapatkan hasil dari uji ini, dengan ketentuan berikut ini:

Jika pada $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima,

Jika pada $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

Dengan *value level of sign.* 0,05 ataupun 5%. Maka kesimpulan dari pengujian F yakni:

Jikalau *sign. value* $< 0,05$ maka H_0 diterima,

Jikalau *sign. value* $> 0,05$ maka H_0 ditolak.