

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT DWI SUMBER ARCA WAJA**

SKRIPSI



**Oleh:
Ayu Desnita
170910291**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT DWI SUMBER ARCA WAJA**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana



Oleh
Ayu Desnita
170910291

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ayu Desnita
Npm : 170910291
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat dengan judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, DUKUNGAN ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DWI SUMBER ARCA WAJA

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 di kutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam 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 perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 26 Januari 2021



Ayu Desnita
170910291

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, DUKUNGAN
ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT DWI SUMBER ARCA WAJA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Ayu Desnita
170910291**

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

Batam, 26 Januari 2021



**Raymond, S.E., M.Sc.
Pembimbing**



ABSTRAK

Produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan perusahaan merupakan suatu tuntutan, karyawan dituntut harus produktif dalam bekerja untuk mencapai target yang telah ditentukan. Disiplin kerja adalah dorongan untuk mengarahkan kepatuhan dalam bersikap, agar atasan ataupun bawahan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Dukungan organisasi berarti bagaimana organisasi atau perusahaan mengapresiasi kontribusi karyawan demi terciptanya perusahaan yang maju dan stabil. Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan deskripsi tugasnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Dwi Sumber Arca Waja. Populasi penelitian adalah 130 karyawan PT. Dwi Sumber Arca Waja, dengan sampel sebanyak 100 responden dengan menggunakan rumus slovin (tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel 5%) . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh, dan uji hipotesis. Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 26, menunjukkan disiplin kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,019 > 1,98498$, dukungan organisasi dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,635 > 1,98498$, dan kompetensi dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,455 > 1,98498$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik dukungan organisasi dan semakin berkualitas kompetensi yang diberikan, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Dukungan Organisasi; Kompetensi; Produktivitas Kerja Karyawan.

ABSTRACT

High work productivity of company employees is a demand, employees are required to be productive at work to achieve predetermined targets. Work discipline is an encouragement to direct compliance in attitude, so that superiors or subordinates work in accordance with the rules set by the company. Organizational support means how the organization or company appreciates employee contributions for the creation of a thriving and stable company. Competence is the ability or expertise possessed by a person in carrying out a job in accordance with the job description. The aim of this study was to determine the effect of work discipline, organizational support and competence on employee work productivity at PT Dwi Sumber Arca Waja. The study population was 130 employees of PT. Dwi Sumber Arca Waja, with a sample of 100 respondents using the Slovin formula (error rate in sampling 5%). The sampling technique in this study used probability sampling techniques, and the data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, influence test, and hypothesis test. The results of the study using SPSS version 26 show that work discipline with $t_{test} > t_{table}$ is $2.019 > 1.98498$, organizational support with $t_{test} > t_{table}$ is $5.635 > 1.98498$, and competence with $t_{test} > t_{table}$ is $5.455 > 1.98498$ has a positive effect and significant to employee work productivity. Researchers conclude that the higher the level of work discipline, the better organizational support and the more quality competencies provided, the work productivity will increase.

Keywords: *Competence; Employee Work Productivity; Organizational Support; Work Discipline.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt. yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, 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 bahwa skripsi ini tidak akan 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. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Raymond, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah bersedia berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
7. Kedua orang tua Ayah dan Mama tercinta yang telah membesarkan dan mendidik penulis dan keluarga yang selalu memberikan doa, motivasi, nasehat, dan dukungan kepada penulis;
8. Pimpinan PT Dwi Sumber Arca Waja yang telah memberikan izin dan mendukung penelitian yang dilakukan penulis;
9. Teman-teman penulis yang senantiasa bertukar pikiran, saling berbagi pendapat, saling mendukung dan selalu menyemangati satu sama lain;
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah memberikan bantuan, dukungan dan semangat.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas segala bentuk dukungan dan doa. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi kita semua. Semoga Allah Swt. membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 26 Januari 2021



Ayu Desnita



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..... | 13 |
| 1.3. Batasan Masalah | 14 |
| 1.4. Rumusan Masalah..... | 14 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 15 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 15 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis..... | 15 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis..... | 15 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 17 |
| 2.1. Landasan Teori..... | 17 |
| 2.1.1. Produktivitas Kerja..... | 17 |
| 2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja | 17 |
| 2.1.1.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja | 20 |
| 2.1.1.3. Indikator Produktivitas Kerja..... | 20 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja..... | 21 |
| 2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 21 |
| 2.1.2.2. Faktor Disiplin Kerja..... | 24 |
| 2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja | 26 |
| 2.1.3. Dukungan Organisasi | 26 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.3.1. Pengertian Dukungan Organisasi | 26 |
| 2.1.3.2. Faktor Dukungan Organisasi | 28 |
| 2.1.3.3. Indikator Dukungan Organisasi | 29 |
| 2.1.4. Kompetensi | 30 |
| 2.1.4.1. Pengertian Kompetensi | 30 |
| 2.1.4.2. Faktor-Faktor Kompetensi | 31 |
| 2.1.4.3. Indikator Kompetensi | 32 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 33 |
| 2.3. Hubungan Antar Variabel | 36 |
| 2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja..... | 36 |
| 2.3.2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja | 36 |
| 2.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja..... | 37 |
| 2.4. Kerangka Pemikiran..... | 37 |
| 2.5. Hipotesis..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 39 |
| 3.1. Desain Penelitian | 39 |
| 3.2. Operasional Variabel..... | 39 |
| 3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat) | 40 |
| 3.2.2. Variabel Independen (Variabel Bebas)..... | 40 |
| 3.3. Populasi dan Sampel | 42 |
| 3.3.1. Populasi | 42 |
| 3.3.2. Sampel | 43 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data..... | 44 |
| 3.4.1. Instrumen Penelitian | 45 |
| 3.5. Metode Analisis Data..... | 45 |
| 3.5.1. Analisis Deskriptif | 45 |
| 3.5.2. Uji Kualitas Data | 46 |
| 3.5.2.1. Uji Validitas Data | 46 |
| 3.5.2.2. Uji Reliabilitas | 47 |
| 3.5.3. Uji Asumsi Klasik | 48 |
| 3.5.3.1. Uji Normalitas..... | 48 |
| 3.5.3.2. Uji Multikolonieritas..... | 48 |
| 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas..... | 49 |
| 3.5.4. Uji Pengaruh | 49 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda | 49 |
| 3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 50 |
| 3.5.5. Uji Hipotesis | 51 |
| 3.5.5.1. Uji t | 51 |
| 3.5.5.2. Uji F | 51 |
| 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian | 52 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 53 |
| 4.1. Profil Responden..... | 53 |
| 4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 53 |
| 4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 54 |
| 4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 54 |
| 4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan..... | 55 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 62 |
| 4.2.1. Analisis Deskriptif | 62 |
| 4.2.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1) | 62 |
| 4.2.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi (X2) | 64 |
| 4.2.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X3)..... | 65 |
| 4.2.1.4. Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | 66 |
| 4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data | 68 |
| 4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data | 68 |
| 4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas | 72 |
| 4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik | 73 |
| 4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas | 73 |
| 4.2.3.2. Hasil Uji Multikolonieritas | 75 |
| 4.2.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas | 76 |
| 4.2.4. Hasil Uji Pengaruh..... | 77 |
| 4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 77 |
| 4.2.4.2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 78 |
| 4.2.5. Hasil Uji Hipotesis..... | 79 |
| 4.2.5.1. Hasil Uji t..... | 79 |
| 4.2.5.2. Hasil Uji F..... | 81 |
| 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian | 82 |
| 4.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan..... | 82 |
| 4.3.2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. 83 | |

| | |
|--|----|
| 4.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | 84 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 85 |
| 5.1. Simpulan | 85 |
| 5.2. Saran | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |
| LAMPIRAN | |
| Lampiran 1. Pendukung Penelitian | |
| Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup | |
| Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian | |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 1. 1 <i>Key Performance Indicator (KPI) Fabrication</i> | 6 |
| Gambar 1. 2 <i>Productivity Chart</i> | 7 |
| Gambar 1. 3 <i>Employee Performance 2020</i> | 10 |
| Gambar 1. 4 <i>Material Requisition Voucher</i> | 11 |
| Gambar 1. 5 <i>2019 List of Qualified Auditors</i> | 12 |
| Gambar 1. 6 <i>2020 List of Qualified Auditors</i> | 12 |
| Gambar 2. 1 <i>Kerangka Berpikir</i> | 37 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... | 33 |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel..... | 41 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert | 45 |
| Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian..... | 52 |
| Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 53 |
| Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 54 |
| Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 54 |
| Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan | 55 |
| Tabel 4. 5 Variabel Disiplin Kerja (X1)..... | 63 |
| Tabel 4. 6 Variabel Dukungan Organisasi (X2)..... | 64 |
| Tabel 4. 7 Variabel Kompetensi (X3) | 65 |
| Tabel 4. 8 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)..... | 67 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Data Variabel Disiplin Kerja (X1) | 68 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Data Variabel Dukungan Organisasi (X2) | 69 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompetensi (X3)..... | 70 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Data Variabel Produktivitas Kerja | 71 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas | 72 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> | 74 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolonieritas..... | 75 |
| Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 77 |
| Tabel 4. 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 79 |
| Tabel 4. 18 Hasil Uji t | 80 |
| Tabel 4. 19 Hasil Uji F | 82 |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|--|---------|
| Rumus 3. 1 Rumus Slovin..... | 43 |
| Rumus 3. 2 Uji Validitas Data | 46 |
| Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas | 47 |
| Rumus 3. 4 Analisis Regresi Linier Berganda | 50 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk bersaing secara kompetitif, perusahaan membutuhkan karyawan yang menyanggah kecakapan dan kemahiran yang mumpuni sesuai dengan bidangnya. Karyawan yang mampu memberikan dorongan bagi perusahaan akan mewujudkan tujuan perusahaan, yang mempunyai semangat dan gairah kerja, serta perilaku yang baik sehingga dapat mempergunakan sumber daya yang ada secara maksimal. Kesuksesan sebuah perusahaan dalam merealisasikan tujuannya bergantung pada produktivitas kerja karyawan. (Mulyadi, 2015: 98).

Tujuan perusahaan sangat beraneka ragam, diantaranya yaitu meraup keuntungan (profit) dan memposisikan diri menjadi yang terbaik untuk mencukupi kepuasan konsumen. Merujuk kepada tujuan-tujuan tersebut, perusahaan hendaknya harus berproduktif demi menghasilkan produk yang memiliki kualitas terbaik, dengan demikian produktivitas kerja karyawan memegang peranan penting dalam aktivitas produksi. Dengan produktivitas kerja yang maksimal perusahaan dapat menyediakan produk yang menjadi kebutuhan konsumen dalam periode yang berkelanjutan dan target laba perusahaan dapat tercapai (Ananta & Adnyani, 2016: 1104).

Produktivitas kerja merupakan ukuran sampai sejauh mana seseorang dapat menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan dengan kualitas dan kuantitas yang berlaku di perusahaan (Aspiyah & Martono,

2016: 340). Produktivitas dapat dikatakan sebagai pengukuran berupa barang atau jasa (*output*) yang berhubungan dengan karyawan, modal, material, bahan baku, dan peralatan (*input*). Jadi dapat disimpulkan produktivitas kerja adalah ukuran pertimbangan yang memaparkan hubungan antara masukan dan keluaran yang dihasilkan perusahaan dan tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu.

Menurut (Ananta & Adnyani, 2016: 1105) dalam merealisasikan tujuan perusahaan diimbangi bersama suatu sikap disiplin kerja dari seluruh karyawan, sejalan dengan itu produktivitas kerja dapat terwujud dengan maksimal. Tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada peran disiplin kerja karyawan yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Produktivitas kerja bergantung pada ketepatan dan kesesuaian kerja sama antara individu dan kelompok dalam ruang lingkup suatu perusahaan.

Menurut (Wirawan *et al.*, 2018: 306) untuk mencapai produktivitas yang optimal perlu memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja yakni sebuah instrumen yang dijadikan *top management* untuk menjalin hubungan dalam bentuk komunikasi dengan para bawahan agar mereka berkenan untuk menjaga sikap dan perilaku. Disiplin kerja dapat digunakan sebagai langkah untuk menumbuhkan rasa takut apabila melanggar aturan, sehingga seluruh individu mempunyai kesadaran untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan disiplin kerja yaitu perangai yang mencerminkan ketertiban dan kepatuhan dari tingkah laku karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Dukungan organisasi mengacu pada ketetapan karyawan berkenaan dengan

perwujudan organisasi mengapresiasi jerih payah dan kepedulian terhadap kelangsungan kehidupan mereka di lingkungan organisasi yaitu berupa kesejahteraan mereka (Haekal, 2016: 386). Untuk memberikan pelayanan yang terbaik, dalam melakukan pekerjaannya karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi agar menghasilkan keluaran yang maksimal. Karyawan mengharapkan sebuah imbalan atas kontribusinya dari pekerjaan yang telah diselesaikan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan target perusahaan, misalnya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, jenjang karir serta berbagai bentuk penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan kesejahteraan.

Dukungan organisasi berperan penting bagi perilaku karyawan. Karyawan yang mendapat dukungan dari organisasi akan menunjukkan sikap semangatnya dalam bekerja, mereka tidak mencari pekerjaan lain dan memilih untuk mempertahankan pekerjaannya yang ada sekarang meskipun mendapat tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Karyawan merasa bahwa telah mendapatkan dukungan dari organisasinya ketika imbalan yang diterima dirasa adil dan cukup (Ketut & Riana, 2018: 2121). Jadi dapat disimpulkan dukungan organisasi adalah suatu ukuran bagaimana karyawan merasa bahwa organisasi mengapresiasi dan mencurahkan perhatiannya atas upaya yang mereka lakukan untuk keberlangsungan kehidupan perusahaan.

Kompetensi merupakan sikap dan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan, selain daripada itu tidak dapat disebut sebagai kompetensi (Nuryanto *et al.*, 2017: 84). Kompetensi terdiri atas sejumlah sikap dan perilaku yang menjadi

kunci untuk melaksanakan tanggung jawab tertentu yang dibutuhkan guna menghasilkan pencapaian dan kinerja karyawan yang memuaskan, dengan demikian akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Demi mewujudkan kestabilan aktivitas kerja, sikap dan perilaku semacam ini sangat dibutuhkan secara konsisten dan berkelanjutan oleh karyawan.

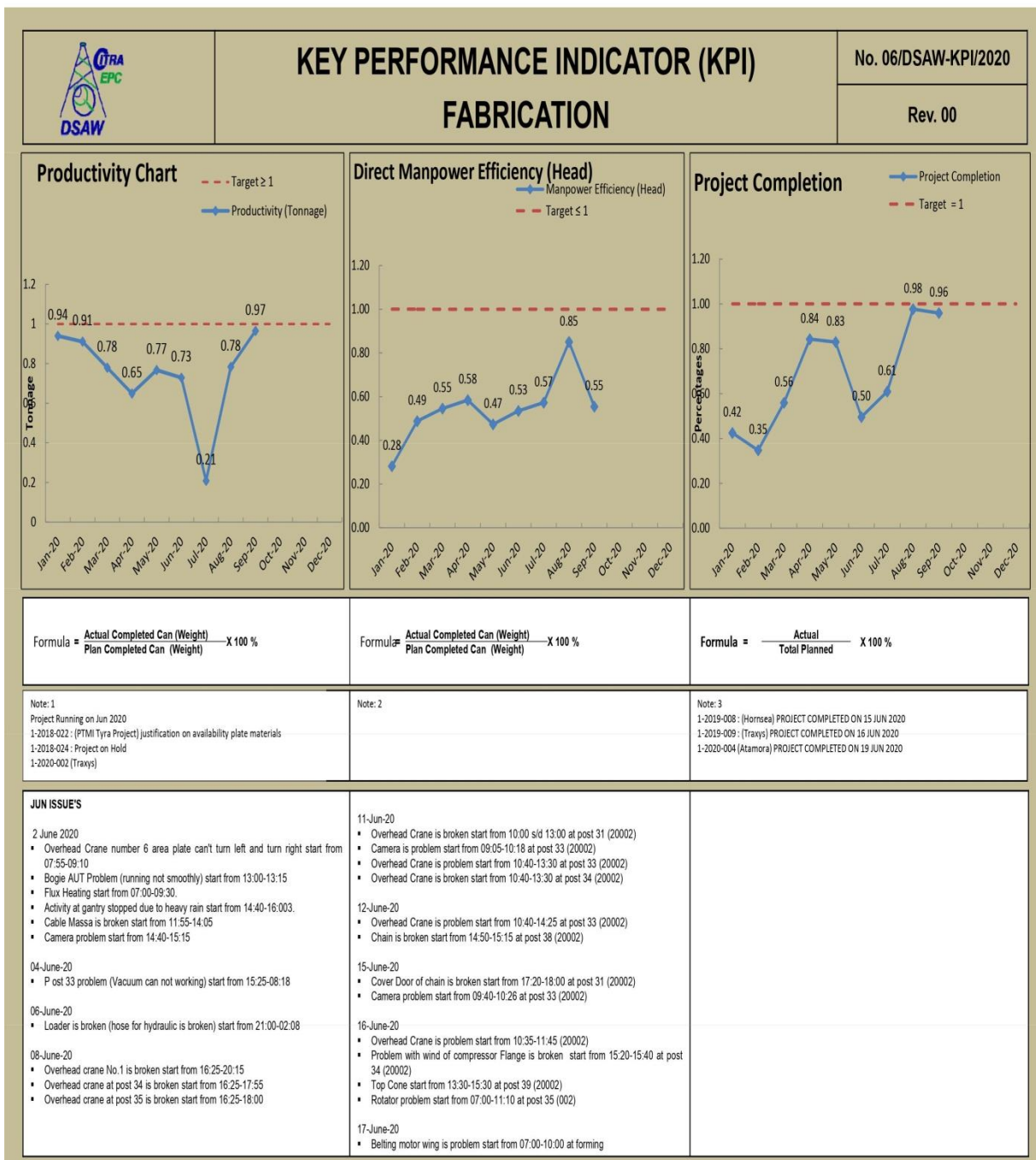
Karyawan yang berkompeten di bidangnya mampu mengantarkan perusahaan ke gerbang kesuksesan dan mampu bersaing dengan jajaran perusahaan yang ada (Bahri, 2016: 51). Penempatan karyawan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya memberikan jaminan hasil kerja yang baik dan produktivitas kerja yang terukur. Penempatan karyawan secara tepat sesuai dengan kebutuhan bertujuan untuk mendapatkan sumber daya perusahaan siap pakai, artinya karyawan mampu beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya berbasis pada kecakapan dan keahlian yang diprakarsai oleh sikap kerja yang baik.

PT Dwi Sumber Arca Waja yang berlokasi di Jl. Hang Kesturi Km.4, Kabil Industrial Estate, Batam adalah perusahaan yang memposisikan diri memproduksi pipa baja berukuran besar dan tabung struktural yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan perindustrian perminyakan dan gas bumi. Perusahaan yang didirikan tahun 1998 ini mengukuhkan diri menjadi industri yang berupaya mencukupi kebutuhan industri minyak dan gas bumi kelas dunia. Perusahaan ini adalah perusahaan *joint-venture* multi-nasional yang terdiri dari pemegang saham Indonesia, Singapura, Jepang dan Eropa (DSAW *Courtesy*, 2012).

Sejumlah perusahaan papan atas yang berkecimpung di dunia industri minyak dan gas bumi telah mempercayakan pembuatan sebagian peralatan eksplorasinya di PT Dwi Sumber Arca Waja. PT Dwi Sumber Arca Waja terus berupaya memposisikan diri sebagai industri unggulan di bidang pembuatan pipa baja berukuran besar. Salah satu yang menjadi produk unggulan PT Dwi Sumber Arca Waja adalah *Jack Up Barge Leg* dimana produk ini memiliki diameter 3,5 meter, panjang 90 meter dan tebal 58-65 milimeter dengan berat per unitnya 450 *metric ton*.

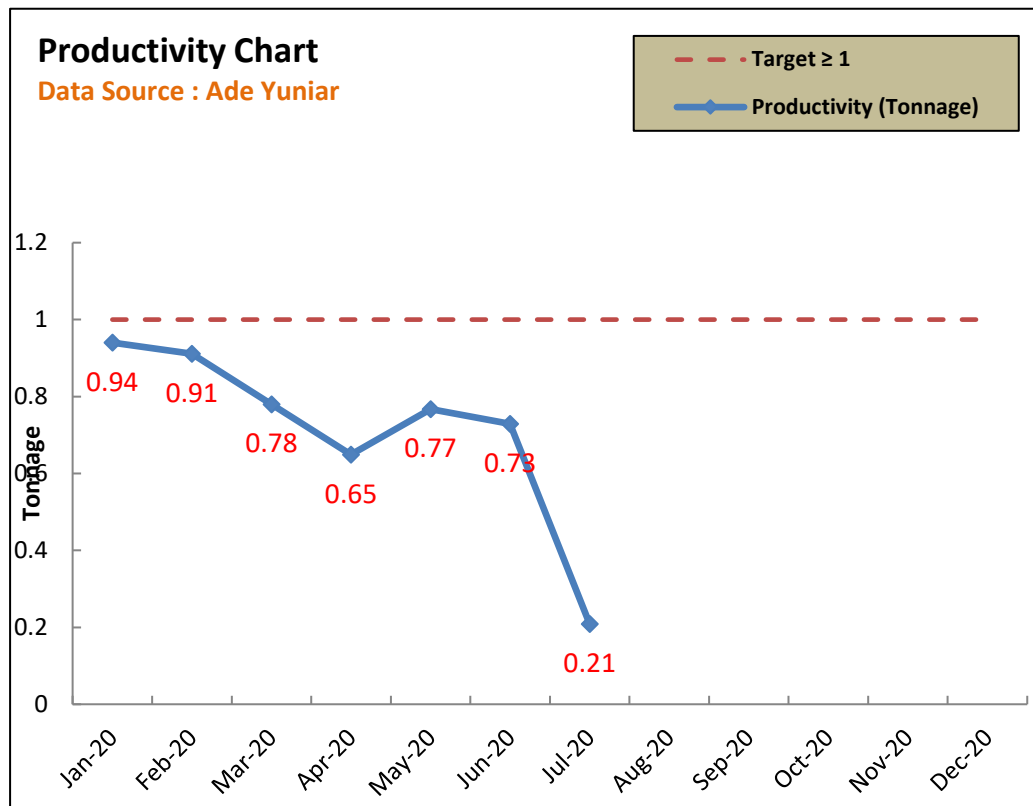
Dalam upaya untuk menjadi industri unggulan, pada tahun 2012 PT Dwi Sumber Arca Waja telah menyelesaikan proyek pembuatan pipa yang berdiameter 7 meter dan ketebalan 100 meter. PT. Dwi Sumber Arca Waja juga berhasil membuat pipa berdiameter 5,05 meter yang dikirimkan ke *Shell-Sakhalin*. Perusahaan ini telah mengantongi sertifikat SNI (Standar Nasional Indonesia).

Mengingat karyawan berkedudukan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka karyawan diharapkan dapat menyalurkan kontribusi yang nantinya akan mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Dalam kegiatan-kegiatan di ruang lingkup perusahaan, pihak manajemen kadang menemukan kesulitan dalam mengatur para karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan, memaksimalkan, dan menciptakan disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.



Gambar 1. 1 Key Performance Indicator (KPI) Fabrication

Sumber: Dept. Quality Assurance



Gambar 1. 2 *Productivity Chart*

Sumber: *Dept. Quality Assurance*

Berdasarkan gambar 1.1. fenomena penelitian mengenai produktivitas kerja yang ditemukan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang terjadi terkait dengan keberlangsungan proses produksi. Permasalahan-permasalahan yang ada sangat berdampak kepada produktivitas kerja. Seperti yang ditunjukkan pada gambar 1.2. bahwa terjadi penurunan aktivitas produksi yang menyebabkan produktivitas kerja kurang optimal, adapun penjabaran berbagai permasalahan tersebut dipaparkan dalam rincian berikut:

a. Juni 2020

1. *Overhead crane* nomor 6 plat area tidak bisa belok kiri dan belok kanan mulai pukul 07:55 - 09:10
2. Masalah *Bogie AUT* (berjalan tidak lancar) mulai pukul 13:00 - 13:15
3. Pemanasan *flux* mulai pukul 07:00 - 09:30
4. Aktivitas di *granty* terhenti karena hujan lebat mulai pukul 14:00 - 16:00
5. Kabel massa rusak mulai pukul 11:55 - 14:05
6. Masalah kamera mulai pukul 14:40 - 15:15

b. 04 Juni 2020

1. Masalah post 33 (vakum tidak bisa bekerja) mulai pukul 15:25-08:18

c. 06 Juni 2020

1. *Loader* rusak (selang hidrolik rusak) mulai pukul 21:00 - 02:08

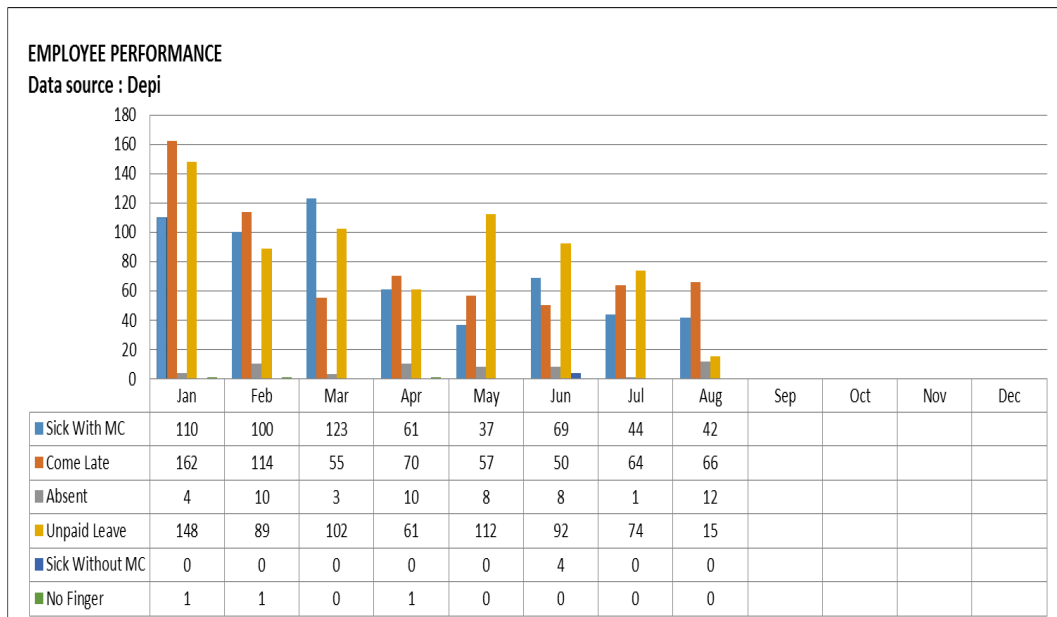
d. 08 Juni 2020

1. *Overhead crane* No. 1 rusak mulai pukul 16:25 - 20:15
2. *Overhead crane* di post 34 rusak mulai pukul 16:25 - 17:55
3. *Overhead crane* di post 35 rusak mulai pukul 16:25 - 18:00

e. 11 Juni 2020

1. *Overhead crane* rusak mulai pukul 10:00 - 13:00 di post 31 (20002)
2. Kamera bermasalah mulai pukul 09:05 - 10:18 di post 33 (20002)
3. *Overhead crane* bermasalah mulai pukul 10:40 - 3:30 di post 34 (20002)

4. *Overhead crane* rusak mulai pukul 10:40 - 13:30 di post 34 (20002)
- f. 12 Juni 2020
1. *Overhead crane* bermasalah mulai pukul 10:40 - 14:25 di post 33
 2. Rantai putus mulai pukul 14:50-15:15 di post 38 (20002)
- g. 15 Juni 2020
1. Penutup pintu rantai rusak mulai pukul 17:20 - 18:00 di post 31 (20002)
 2. Kamera bermasalah mulai pukul 09:40-10:26 di post 33 (20002)
- h. 16 Juni 2020
1. *Overhead crane* bermasalah mulai pukul 10:35 - 11:45 (20002)
 2. Masalah dengan angin flensa kompresor rusak mulai pukul 15:20 - 15:40 di post 34 (20002)
 3. Kerucut atas mulai pukul 13:30 - 15:30 di post 39 (20002)
 4. Masalah rotator mulai pukul 07:00 - 11:10 di post 35 (20002)
- i. 17 Juni 2020
1. Sayap motor belting bermasalah mulai pukul 07:00-10:00 saat pembentukan



Gambar 1.3 *Employee Performance 2020*

Sumber: *Dept. Quality Assurance*


Hilangnya disiplin kerja akan berdampak pada efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Setiap sikap dan perilaku seorang karyawan dituntut untuk selaras dengan tata tertib yang resmi di perusahaan. Fenomena penelitian yang terkait pada disiplin kerja di PT Dwi Sumber Arca Waja ditemukan bahwa sejumlah sikap yang tidak selaras dengan tata tertib yang berlaku. Berdasarkan gambar 1.3. bagian *absent* menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan berfluktuasi dan pada bulan Agustus 2020 meningkat. Ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan bagi karyawan lain, menyebabkan pekerjaan-pekerjaan yang penting menjadi terbengkalai, tidak tercapainya target yang telah ditetapkan dan berdampak pada jam kerja menjadi tidak efektif.

|  | | MATERIAL REQUISITION VOUCHER | | PT. DWI SUMBER ARCA WAJA Jl. Hang Kesturi 1 No. 8 Kawasan Industri Terpadu Kabil, Batam - Indonesia Tel : (62) 0778 711240 ; Fax : (62) 0778 711242 E-mail : dsaw@ptdsaw.co.id | | | |
|---|---------------------|---|------|---|--|---|-----------------|
| Form QSF PROC 001, Rev. 00 | | | | | | | |
| Request No. | MRV201910070 | Work Order No. | | 18024 | | | |
| Request Date | 2019-10-14 16:32:33 | Request For Purchase | | | | | |
| Delivery Date | 2019-10-15 | | | | | | |
| No. | DSAW Part No. | GOODS DESCRIPTION | Q-TY | UOM | TECHNICAL SPECIFICATION | REASON FOR REQUIREMENT | EST. UNIT PRICE |
| 1 | NS7485 | Drif Test, Mandrell OD 20 Inch Length 300mm | 1 | Piece | Chrome cladding Length 300mm OD 20inch include the chrome cladding (Tolerance -0, +1mm) | additional : PHM | 0 |
| 2 | NS7486 | Long Jaw Vernier Caliper 1.5Mtr | 1 | Piece | Measurement Range : 0-1500mm Length jaw up to 600mm | additional : For PHM | 0 |
| 3 | NS7487 | Measuring Tape, Stainless Steel | 5 | Piece | Merk : Stanley Model/Type : Stanley 0-34-132 30m FatMax measuring range 0-30M Stainless Tape | additional : More durable and strong than the old type | 0 |
| Original = Purchasing | | | | | | Copy = Department Manager / Maintenance Dept / Store | |
| Request by | | | | Approved by | | | |
| Employee | David Sanjaya | | | Department Manager | Made Arjadi | | |

Gambar 1. 4 Material Requisition Voucher

Sumber: Dept. Quality Assurance

Dukungan organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberlangsungan dan kesinambungan perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari organisasi mustahil aktivitas produksi akan berjalan dengan lancar. Fenomena penelitian terkait dengan dukungan organisasi yaitu terdapat data *Material Requisition Voucher* (MRV) yang belum diselesaikan sehingga berdampak pada keterlambatan pengadaan barang yang berakibat terhambatnya proses produksi. Apabila proses produksi terhambat akan menyebabkan menurunnya kualitas tenaga kerja dan berkurangnya minat semangat kerja.



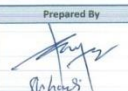
PT. DWI SUMBER ARCA WAJA (PT.DSAW)
2019 List of Qualified Auditors

Doc. No. : HR-01-LST-AUD-19
Rev. No. : 00
Rev. Date : 04 March 2019

| No. | Name | Department | Type of Auditor Training Attended | | | Remarks |
|-----|--------------------|----------------------|-----------------------------------|------|-----|-----------------|
| | | | QMS | SMK3 | EMS | |
| 1 | Melinda Kristianty | Quality Assurance | X* | X | X* | ISO 9001 : 2015 |
| 2 | Kusbiantoro | Procurement | X* | - | X | ISO 9001 : 2015 |
| 3 | Suhadi | Quality Assurance | X* | - | - | ISO 9001 : 2008 |
| 4 | Made Arjadi | Quality Control | X* | - | - | ISO 9001 : 2008 |
| 5 | Reno Hadi Saputro | Comercial & Logistic | X | X | - | ISO 9001 : 2008 |
| 6 | Jonathan. S | HSE | X | - | - | ISO 9001 : 2008 |
| 7 | Zuballi | Warehouse | - | X | - | |


Note:
*Lead Auditor Training Course

Prepared By




Suhadi

Approved By




MELINDA



Gambar 1. 5 2019 List of Qualified Auditors

Sumber: Dept. Quality Assurance




PT. DWI SUMBER ARCA WAJA (PT.DSAW)
2020 List of Qualified Auditors

List. No. : HR-01-LST-AUD-2020
Rev. No. : 01
Rev. Date : 30 September 2020

| No. | Name | Department | Type of Auditor Training Attended | | | Remarks |
|-----|---------------------|-------------------|-----------------------------------|------------|-----|-------------|
| | | | QMS | SMK3 / HSE | EMS | |
| 1 | Melinda Kristianty | Quality Assurance | X* | X | X* | |
| 2 | Kusbiantoro Effendy | Procurement | X* | - | X | |
| 3 | Suhadi | Quality Assurance | X* | - | - | |
| 4 | Julianto | HRD & GA | X* | - | - | |
| 5 | Achmad Nasir | Quality Control | X* | - | - | |
| 6 | Zuballi | Warehouse | X* | X | - | |
| 7 | Budi Kurniawan | Quality Assurance | X | - | - | |
| 8 | Richad Sirait | Quality Control | X* | - | - | |
| 9 | Arianto Yedin Zega | HSE | - | X* | - | OHSAS 18001 |

Note:
*Lead Auditor Training Course

Prepared By




Suhadi (QA)


Approved By



Melinda Kristianty (QA)



Acknowledge By



Julianto (HRD&GA)

Gambar 1. 6 2020 List of Qualified Auditors

Sumber: Dept. Quality Assurance

Kompetensi menjadi dasar utama yang harus dimiliki oleh karyawan. Secanggih apapun teknologi dan sistem di sebuah perusahaan jika tidak ditangani orang-orang yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan khusus akan menyebabkan pekerjaan menjadi terkendala dan tidak produktif. Fenomena penelitian yang ditemukan adalah kekurangan sumber daya manusia untuk internal auditor, karena karyawan tersebut kurang kompeten di bidangnya. Merujuk pada gambar 1.5. dan gambar 1.6. terdapat perubahan dari *List of Qualified Auditors*, auditor yang lama digantikan dengan auditor yang baru.

Seperti yang telah dijabarkan di atas terkait dengan fenomena-fenomena yang terjadi, dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan Organisasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Produktivitas Kerja Karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja”.

1.2. Identifikasi Masalah

1. Terjadi penurunan aktivitas produksi yang menyebabkan produktivitas kerja kurang optimal.
2. Tingkat absensi karyawan berfluktuasi dan pada bulan Agustus 2020 meningkat. Ketidakhadiran karyawan dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan bagi karyawan lain, menyebabkan pekerjaan-pekerjaan yang penting menjadi terbengkalai, tidak tercapainya target yang telah ditetapkan dan berdampak pada jam kerja menjadi tidak efektif.
3. *Material Requisition Voucher* (MRV) yang belum diselesaikan sehingga berdampak pada keterlambatan pengadaan barang yang berakibat

terhambatnya proses produksi

4. Kekurangan sumber daya manusia untuk internal auditor, karena karyawan tersebut kurang kompeten di bidangnya. Terdapat perubahan dari *List of Qualified Auditors*, auditor yang lama digantikan dengan auditor yang baru.

1.3. Batasan Masalah

Lingkup penelitian dibatasi karena terkendala masalah waktu, biaya, dan usaha. Pembatasan berkaitan dengan:

1. Penelitian memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Lokasi penelitian di PT Dwi Sumber Arca Waja.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja ?
2. Apakah pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja ?
3. Apakah pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja ?
4. Apakah pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang terdapat di dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menjadi media pembelajaran untuk menambah ilmu pengetahuan, wawasan, informasi, serta masukan untuk para pembaca, dan apa yang diperoleh dari hasil penelitian ini bisa berguna menjadi kumpulan referensi yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperbanyak pengetahuan berpikir dan wawasan baru yang diterapkan menjadi acuan untuk

memaksimalkan aktivitas pembelajaran bagi penulis.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan berperan dalam menambah kontribusi ilmu pengetahuan, khususnya bagi prodi Manajemen, dan menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas Putera Batam serta berguna dalam memberikan referensi untuk mahasiswa lain.

3. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan oleh pihak yang berada dalam PT. Dwi Sumber Arca Waja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan informasi bagi siapapun yang membacanya, dan membawa manfaat untuk perkembangan penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Produktivitas Kerja

2.1.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut (Enggana *et al.*, 2017: 13) produktivitas kerja merupakan total produksi dapat berupa barang dan jasa (*output*) dibandingkan dengan sumber daya yang habis pakai (*input*) dalam satuan waktu dan batas waktu tertentu. Perbandingan produktivitas bisa dikalkulasikan untuk seluruh divisi atau departemen dalam perusahaan. Dengan kata lain, produktivitas kerja karyawan merupakan bagaimana cara karyawan bekerja dan sejauh mana karyawan tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

Produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran dan masukan yang menunjukkan aktivitas kerja sebagai bentuk penggunaan sumber daya yang disediakan demi menciptakan produk berupa barang dan jasa (Jumantoro *et al.*, 2019: 107). Selain itu produktivitas kerja juga merupakan pengukuran yang saling berkaitan dengan keluaran (*output*) terhadap produk yang dihasilkan. Produktivitas kerja menjadi penunjang keberhasilan pekerja dalam memproduksi suatu output sesuai dengan kapasitas yang telah direncanakan sebelum aktivitas produksi dilaksanakan.

Menurut (Tumiwa *et al.*, 2017: 3897) produktivitas kerja merupakan suatu bentuk konkrit berupa keluaran (*ouput*) yang diproduksi oleh tenaga kerja dengan estimasi waktu yang telah ditentukan selama proses kerja berlangsung. Seorang karyawan yang mampu memproduksi suatu produk dan hasilnya telah sesuai berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang berlaku maka karyawan tersebut bisa dikatakan adalah seorang yang produktif. Karyawan yang produktif menjadi cikal-bakal dari terwujudnya produktivitas kerja yang maksimal.

Produktivitas adalah suatu ukuran yang menjelaskan hubungan dari masukan dan keluaran dalam keseluruhan sistem produksi (Usman, 2016: 912). Para manajer, teknisi dan karyawan semuanya ikut berperan dalam meningkatkan produktivitas. Mereka memproduksi output sesuai dengan apa yang telah ditargetkan dengan mengerahkan waktu dan jerih payah pekerja, dari setiap tunai investasi permodalan yang dihabiskan dan segala sumber daya yang dipakai untuk proses produksi.

Salah satu alat ukur perusahaan untuk mencapai tujuannya yaitu produktivitas kerja. Tingkat produktivitas karyawan sangat menentukan sejauh mana tujuan perusahaan dapat terealisasi. Kemampuan dan keterampilan karyawan merupakan kontribusi terbesar dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan (Haekal, 2016: 385).

Dalam ruang lingkup pekerjaan, produktivitas lebih dekat pada kuantitas pekerjaan yang ingin dicapai (Rohmat, 2020: 204). Dengan kata lain, terdapat ukuran kemampuan bahwa karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil yang lebih baik. Pekerja dengan tingkat produktivitas optimal menunjukkan

keahlian dan keterampilan dalam mencapai target sebagaimana yang telah direncanakan dan sesuai seperti yang diharapkan.

Menurut (Syahrul & Sari, 2016: 29) produktivitas kerja adalah dua unsur yang saling mempengaruhi yang terdiri dari keluaran (produk berupa barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, material dan biaya). Secara umum masukan dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran dikategorikan dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja menjadi bagian yang sangat berpengaruh besar dalam menyusun strategi dan taktik bisnis yang meliputi berbagai divisi dan departemen secara menyeluruh yang ada di dalam perusahaan.

Produktivitas terdiri atas 2 (dua) dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dalam efektivitas menjelaskan tentang upaya-upaya yang dicapai untuk hasil kerja yang maksimal, mencakup pencapaian target yang telah direncanakan sebelumnya. Selain itu, dalam dimensi efisiensi menjelaskan bagaimana upaya mengukur input dengan realita pemakaiannya atau bagaimana cara menyelesaikan suatu pekerjaan (Ananta & Adnyani, 2016: 1110).

Menurut (Suprpto, 2016: 107) produktivitas kerja merupakan suatu alat banding dalam pengukuran hasil produksi bersamaan dengan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja dapat diukur dengan melakukan perbandingan dari produk yang dihasilkan oleh pekerja dengan keseluruhan modal dan biaya yang dihabiskan. Pengukuran produktivitas bertujuan untuk melihat apakah perusahaan sukses atau tidak dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas produktivitas kerja karyawan. Jika produktivitas mengalami peningkatan, artinya mutu dan kualitas kerja telah terbentuk secara proporsional. Jadi dapat ditarik kesimpulan

produktivitas kerja adalah kapasitas seorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seefektif dan seefisien mungkin dalam mengkonsumsi berbagai macam sumber berdasarkan standar yang telah diberlakukan.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Menurut (Suryadewi *et al.*, 2020: 3384) menyatakan produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dibagi dalam 2 (dua) jenis yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri dan sudah dimiliki sejak awal memutuskan diri untuk mulai bekerja di sebuah perusahaan, biasanya ditunjukkan dalam gairah dan semangat melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor yang termasuk didalamnya berupa sesuatu yang berasal dari luar diri seorang karyawan, biasanya berupa suatu kondisi mental maupun fisik, ruang lingkup kerja, sistem manajemen dan budaya organisasi.

2.1.1.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Bahri, 2016: 55) beberapa indikator yang saling berhubungan dengan produktivitas kerja di antaranya adalah :

1. Kedudukan atau Posisi

Kesesuaian kedudukan atau posisi dalam perusahaan serta perolehan jabatan yang diterima sesuai dengan kemampuan seorang karyawan.

2. Masa Kerja

Kemampuan dalam bekerja bergantung pada masa kerja, semakin lama

seorang karyawan menggeluti suatu pekerjaan maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki.

3. Jaminan sosial dan finansial

Keberlangsungan hidup karyawan tercermin dari jaminan berupa penghasilan yang sepadan dengan kebutuhan, terpenuhinya kesejahteraan karyawan, jaminan sosial tercukupi dengan baik dan kesesuaian jatah pensiun mandiri.

4. Promosi Jabatan

Peluang untuk di promosikan ke kedudukan lebih tinggi dari yang sebelumnya dimiliki oleh karyawan yang bekerja dengan baik dan menunjukkan hasil kerja memuaskan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Enggana *et al.*, 2017: 13) disiplin kerja adalah perilaku yang membiasakan diri mentaati dan mengikuti seluruh peraturan dan kebijakan yang berlaku tanpa terkecuali yang lahir dari sikap kejiwaan individu atau kelompok. Disiplin kerja bersifat mutlak dan dibutuhkan supaya rangkaian aktivitas kerja yang dikerahkan berlangsung lancar berdasarkan mekanisme yang telah diterapkan. Dengan disiplin kerja maka karyawan akan merasa bahwa tindak-tanduknya diawasi, terarah, dan meminimalisir kerugian perusahaan.

Disiplin kerja dapat ditumbuhkan dalam ruang lingkup pekerjaan. Terdapat pengklasifikasian deskripsi pekerjaan yang telah rampung sampai kepada karyawan atau tenaga kerja paling bawah. Tujuan diadakannya pengklasifikasian

agar setiap orang mengetahui apa yang menjadi kewajibannya dalam mengemban tugasnya, langkah-langkah melaksanakannya, waktu memulai dan mengakhiri pekerjaan, bagaimana gambaran hasil yang direncanakan, dan siapa yang bertanggungjawab dengan produksi yang dihasilkan. Untuk menciptakan suasana yang nyaman, lingkungan kerja yang kondusif serta ketertiban terjaga, hendaknya seluruh jajaran dan perangkat divisi bagian meningkatkan dan menjaga disiplin kerja.

Menurut (Wirawan *et al.*, 2018: 306) disiplin kerja yakni sebuah instrumen yang dijadikan oleh *top management* dalam menjalin komunikasi dan interaksi antar sesama dan bawahan agar mereka sudi untuk memperbaiki sikap serta sebagai usaha untuk menopang pemahaman keseluruhan menjunjung kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam disiplin kerja, karyawan dituntut memiliki kesanggupan mentaati kebijakan-kebijakan yang berlaku, sehingga secara sadar mentaatinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kesadaran tersebut menandakan telah tertanamnya unsur pengendalian diri dalam mengaplikasikan apa yang telah disadarinya akan tanggung jawab terkait peraturan tersebut.

Menurut (Assagaf & Dotulong, 2015: 640) mendefinisikan disiplin adalah sikap yang berlandaskan pada kesepakatan dan ketentuan yang berlaku, instruksi atasan yang harus dipatuhi, dihormati dan dikerjakan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan implementasi nyata dari seluruh karyawan terhadap seperangkat tata tertib yang diberlakukan di perusahaan. Disiplin kerja memegang peranan sebagai motor penggerak para karyawan dalam mengeksekusi berbagai

pekerjaannya dengan baik dan terarah. Karyawan yang senantiasa mengindahkan peraturan serta kebijakan perusahaan dapat menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.

Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015: 136) disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam dunia perindustrian. Hal ini penting untuk diperhatikan supaya harapan karyawan mampu terwujud dan mereka merasakan kepuasan dari jerih payah yang telah dikerahkan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja sebaiknya dipandang sebagai bentuk melatih diri bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan dilandaskan dengan peraturan-peraturan yang ada. Stabilitasnya disiplin kerja akan menciptakan produktivitas kerja karyawan yang maksimal.

Menurut (Aspiyah & Martono, 2016: 340) disiplin adalah wujud pengawasan diri dari seseorang dalam mengimplementasikan sebuah perilaku. Produktivitas kerja sanggup dicapai karyawan karena eksistensinya disiplin kerja, sebaliknya jika disiplin kerja tidak dipraktikkan berakibat pada pekerjaan akan terabaikan atau tidak terselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Wujud dari sebuah kepatuhan dalam disiplin kerja bisa dilihat dari gerak-gerik, perangai, dan perlakuan karyawan yang bersandarkan kepada aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan. Aturan-aturan tersebut berperan menjadi petunjuk bagi seluruh karyawan sehingga segala sesuatu dilakukan menjadi terarah pada ketentuan yang dianggap tepat, dan tidak merugikan siapapun. Suatu keadaan manakala pemimpin tidak mentolerir perbuatan karyawan yang menyalahi aturan adalah bentuk

keefektifan disiplin kerja di lingkungan perusahaan karena keadaan demikian tidak tepat dalam kiprah kedisiplinan. Jadi dapat diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindak-tanduk yang menunjukkan perilaku tunduk kepada tatanan kebijakan yang ditetapkan pada organisasi terkait.

2.1.2.2. Faktor Disiplin Kerja

Adapun sejumlah faktor yang membangun disiplin kerja menjadi efektif di perusahaan menurut (Ginting, 2018: 132), diantaranya adalah yaitu:

1. Pemberian kompensasi

Sepadannya atau tidaknya pemberian kompensasi sangat mempengaruhi disiplin kerja karena seseorang merasa puas dengan imbalan yang diterima atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan disiplin kerja.

2. Pemimpin Panutan

Pemimpin yang terampil dan teladan memerankan fungsi dalam memperkuat disiplin karyawan, karena para bawahan memosisikan pemimpin sebagai acuan dan panutan. Pimpinan hendaknya memberikan contoh sikap yang tenang, berpegang teguh pada aturan, adil, serta ucapan dan aksinya selaras, jika demikian ketaatan bawahan juga akan turut membaik. Apabila pimpinan menunjukkan panutan yang kurang baik berimbas pada disiplin kerja kurang optimal.

3. Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Sikap patuh terhadap suatu kebijakan yang berlaku berlandaskan pada aturan yang ada di perusahaan. Perilaku disiplin kerja mengacu kepada

adanya aturan yang telah ditetapkan dan dapat dijadikan sebagai pegangan serta pedoman dalam bersikap.

4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Keputusan

Ketegasan pimpinan dalam melancarkan aksi berupa pengambilan keputusan akan memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan tenaga kerja di perusahaan. Pimpinan patut berwibawa, berjiwa berani, tegas, bertindak untuk memberikan sanksi atau hukuman bagi para karyawan yang melakukan tindak pelanggaran sesuai kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Pemimpin yang disegani dan diakui kepemimpinannya adalah yang bertindak berani dan tegas dalam menetapkan sanksi atau hukuman bagi yang melanggar.

5. Pengawasan Pemimpin

Dalam menciptakan disiplin kerja karyawan di perusahaan, pengawasan pemimpin adalah sebuah usaha nyata dan paling efektif. Dengan hadirnya pengawasan di dalam kegiatan kerja, atasan harus bersikap aktif dan terjun langsung untuk mengontrol tingkah laku, moral, tabiat, semangat kerja, serta prestasi kerja karyawan.

6. Perhatian Kepada Karyawan

Pimpinan yang memberikan perhatiannya kepada karyawan akan membuat karyawan berdedikasi untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Suryadewi *et al.*, 2020: 3386) beberapa indikator disiplin kerja diantaranya yaitu:

1. Keakuratan waktu bekerja

Ketertiban yang dimiliki oleh karyawan dalam hal waktu kedatangan maupun kepulangan pada saat jam kerja.

2. Kerapian berpakaian

Pegawai yang berpakaian rapi dengan seragam yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tunduk pada tata tertib

Tingginya kapasitas disiplin kerja digagaskan oleh pegawai yang mematuhi tata tertib yang berlaku sehingga akan mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

4. Kesesuaian tanggung jawab

Pegawai yang konsisten atas kewajiban yang dilimpahkan kepadanya berarti pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi dan apabila melakukan kesalahan bersedia untuk bertanggung jawab untuk menyelesaikan serta mencari jalan keluarnya.

2.1.3. Dukungan Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Dukungan Organisasi

Menurut (Ahmad, 2016: 44) dukungan organisasi adalah sebuah ukuran yang menggambarkan bahwa sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa organisasi menunjukkan sikap menghargai dan bentuk kepedulian atas jerih payah

yang telah diberikan. Persepsi ini merupakan cikal-bakal dari tumbuhnya taraf kepercayaan dari karyawan atas penghargaan yang diberikan terhadap sokongan mereka dan perhatian organisasi terhadap serangkaian aktivitas kerja.

Karyawan yang memiliki pandangan positif terhadap dukungan organisasi menciptakan hubungan yang baik dengan produktivitas kerja. Dukungan organisasi membawa kepada peningkatan ekstra dari performa karyawan. Semakin tinggi performa yang ditunjukkan karyawan melalui hasil pekerjaannya semakin tinggi pula peran dukungan organisasi yang diberikan. Manifestasi karyawan yang maksimal bersumber dari dukungan organisasi yang memadai dimana pada akhirnya mereka merasa organisasi memperhitungkan dan mengapresiasi segala daya dan upaya yang telah diberikan serta mampu meningkatkan produktivitas karyawan (Haekal, 2016: 386).

Menurut (Ketut & Riana, 2018: 2122) dukungan organisasi dipandang sangat serius dan diperlukan bagi perilaku pekerjanya. Para karyawan yang mendapat dukungan dari organisasi akan meningkatkan motivasi orientasi klien yang sedang ditangani. Setiap karyawan yang mempunyai pandangan yang sama dengan organisasi cenderung akan mudah menjalin interaksi, mampu mengatasi masalah, mengurangi konflik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut (Wulandari & Yuniawan, 2017: 2) dukungan organisasi akan membentuk perilaku karyawan. Umpan balik berupa kontribusi ekstra terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya kepada perusahaan merupakan buah hasil dari karyawan yang merasakan bahwa dirinya diperlakukan dengan baik dan adil serta dibopong oleh organisasinya. Karyawan merasa turut ambil bagian dari

perusahaan bukan hanya sekedar menjadi pekerja yang mengemban tugas dalam perusahaan. Pemimpin memerlukan sokongan karyawan guna mendorong keberhasilan organisasi (Wijayanto, 2012: 249).

Persepsi dukungan organisasi yang tinggi kepada karyawan menyebabkan perlakuan baik dari karyawan, terdapat perasaan berbangga hati dapat ikut andil dalam bagian dari perusahaan dan sehingga meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Rendahnya persepsi dukungan organisasi dapat menurunkan partisipasi karyawan, apabila keterlibatan dari karyawan kurang akan berimbas pada perlakuan buruk karyawan karena merasa tidak didukung dan tidak dihargai. Tanggapan karyawan kepada dukungan yang dicurahkan oleh organisasi akan membentuk citra dari sebuah perjalanan pengetahuan bekerja yang baik, karena kenyamanan bekerja telah dirasakan karyawan (Haekal, 2016: 385-386).

Sebentuk pengorbanan dimana karyawan menyalurkan waktu, kekuatan, daya dan upaya demi meraih apa yang diinginkan mereka dan untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi menjadi penggerak setiap karyawan beranggapan bahwa pekerjaan yang diberikan adalah tanggungjawabnya. (Ahmad, 2016: 44). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi adalah bagaimana organisasi memberikan penghargaan atau apresiasi berupa sikap menghargai atas kontribusi karyawan terhadap keberlangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor Dukungan Organisasi

Menurut (Marta & Eliyana, 2019: 136) beberapa faktor dari dukungan organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sikap Individu

Perilaku dari masing-masing perseorangan di dalam ruang lingkup organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja dukungan organisasi. Sikap individu yang sehat mencerminkan dukungan organisasi telah terlaksana dengan baik.

2. Norma Subyektif

Setiap perilaku hendaknya didasari oleh sebuah aturan yang lazim disebut dengan norma. Norma subyektif menunjukkan bahwa perilaku-perilaku setiap anggota organisasi harus sesuai dengan aturan yang telah disepakati.

2.1.3.3. Indikator Dukungan Organisasi

Menurut (Susmiati & Sudarma, 2015: 81) beberapa indikator dari dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan

Perusahaan memberikan sebuah penghargaan (*reward*) atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

2. Kondisi Kerja

Meliputi lingkungan kerja di perusahaan, baik lingkungan fisik serta non-fisik. Kondisi kerja yang nyaman akan berpengaruh positif bagi karyawan. Kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja akan mengoptimalkan produktivitas kerja secara maksimal.

3. Pengembangan Karir

Perusahaan memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang memiliki kemampuan dan memberikan kesempatan promosi jabatan untuk karyawan.

4. Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan peduli dengan kehidupan dan kesejahteraan karyawan. Sumber daya manusia adalah harta yang sangat bernilai bagi organisasi. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan karyawan semakin besar pula dukungan yang diberikan organisasi.

2.1.4. Kompetensi

2.1.4.1. Pengertian Kompetensi

Menurut (Nugroho & Sampoerna, 2016: 345) kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Kompetensi adalah sebuah perpaduan antara ilmu pengetahuan keterampilan dan sikap yang diperlukan guna mencapai kesuksesan dalam sebuah pekerjaan. Perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni berdasarkan deskripsi pekerjaan, yaitu individu maupun kelompok yang berkarakter, berpengetahuan dan mampu menyesuaikan diri dengan setiap perubahan yang terjadi.

Dalam mengembangkan kemampuan membentuk sebuah budi pekerti dari karyawan diperlukan sumber daya manusia yang berbekal kompetensi. Hal ini dapat dipahami bagaimana individu-individu yang melaksanakan pekerjaan mempunyai kompetensi yang memadai sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan akan memiliki daya kerja yang proporsional, mulai

dari aspek pengetahuan, keahlian, keterampilan serta perilaku yang mencerminkan produktivitas kerjanya.

Menurut (Nuryanto *et al.*, 2017: 86) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki individu untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam pekerjaan. Dengan kata lain kompetensi juga dapat mengandung makna sebagai komponen dari karakter yang menjiwai dan menyatu pada individu dalam bentuk tindakan yang dapat diperkirakan dalam kondisi yang bervariasi dan tuntutan pekerjaan. Perkiraan mengenai siapa yang bekerja dengan produktif dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang berlaku.

Kompetensi menjadi alasan utama rangkaian pekerjaan terlaksana dengan baik, terwujudkan tujuan perusahaan, tercapainya target dan hasil yang sesuai dengan harapan (Rohmat, 2020: 205). Besarnya tingkat produktivitas yang hendak dicapai maka diperlukan sebuah kompetensi yang superior. Kompetensi meliputi satu kesatuan yang kompleks yang terdiri dari keterampilan, wawasan, dan perangai yang memiliki representatif atas produktivitas kerja. Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan kompetensi adalah sebagai komponen inti dari suatu pekerjaan berupa ilmu pengetahuan, bahkan urutannya adalah sebagai prioritas utama

2.1.4.2. Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018: 50) rincian dari berbagai macam faktor-faktor dari sebuah kompetensi yaitu:

1. Kepercayaan

Sikap seseorang yang dilandaskan oleh kepercayaan kepada dirinya sendiri dan dengan orang disekitarnya. Apabila dalam melakukan sesuatu orang percaya akan kemampuan yang kita dimiliki maka suatu pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan.

2. Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki akan memupuk rasa percaya diri seseorang dalam melaksanakan serangkaian aktivitas dan kegiatan, hal ini memaparkan bahwa seseorang itu mengantongi keahlian dibidangnya.

3. Pengalaman

Dalam mencari pekerjaan pengalaman yang dimiliki menjadi penunjang utama. Seseorang dikatakan ahli dibidangnya karena mendapatkan banyak pelajaran yang nyata dari pengalaman-pengalaman yang dirasakan.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berdampak kepada kompetensi setiap individu dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Budaya organisasi berpengaruh terhadap performa, hubungan antar karyawan, dan motivasi dalam bekerja.

2.1.4.3. Indikator Kompetensi

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018: 50) beberapa indikator dari kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan dapat diartikan sebagai suatu kondisi pemahaman dalam segi kognitif, misalnya pekerja memahami bagaimana kaidah

menerapkan pengenalan terhadap suatu hal yang masih asing dan melaksanakan pembelajaran dengan tepat yang sinkron dengan kepentingan perusahaan. Dengan memiliki kompetensi dalam bekerja, karyawan dapat menyelesaikan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemahiran menuntaskan serangkaian aktivitas secara fisik dan dengan keadaan mental tertentu. Unsur dalam pemikiran analitis dan konseptual terbentuk dari kompetensi mental dan keterampilan psikis.

3. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah suatu perbuatan yang dapat dikatakan sebagai evaluasi plus atau minus yang dimiliki individu tentang aspek-aspek lingkungan kerja yang terdapat dalam ruang lingkup perusahaan atau organisasi terkait.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama, Tahun, Judul | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|--|--|--|
| 1. | (Kurniawan, 2018: 315) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Daya Perkasa | Analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 2. | (Enggana <i>et al.</i> , 2017: 11) Pengaruh Budaya Organisasi | Analisis deskriptif kuantitatif dan | Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja |

| | | | |
|----|--|--|---|
| | dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, TBK Cabang Pematangsiantar | deskriptif kualitatif | karyawan PT Bank Mestika Dharma TBK Cabang Pematangsiantar. |
| 3. | (Haekal, 2016: 393) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT Karya Lestari Samarinda | Analisis regresi, SPSS versi 20.0 <i>for windows</i> . | Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja; tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja; terdapat pengaruh signifikan antara dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja |
| 4. | (Alfa, 2015: 12) Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada CV. Andora Semarang | Analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2) | Dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. |
| 5. | (Jumantoro <i>et al.</i> , 2019: 1) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Anak Usaha Mandiri Ponorogo | Analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis | Kompetensi dengan produktivitas kerja sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan; motivasi kerja dengan produktivitas kerja sumber daya berpengaruh positif dan signifikan; beban kerja dengan produktivitas kerja sumber daya berpengaruh positif dan tidak signifikan; pelatihan dengan produktivitas kerja sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan. |
| 6. | (Bahri, 2016: 51) Pengaruh Pengembangan Karier dan | Analisis data menggunakan SEM (<i>Structural Equation</i> | Pengembangan karier dan kompetensi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas. |

| | | | |
|-----|--|---|---|
| | Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan | <i>Modelling)</i> | |
| 7. | (Nugroho & Sampoerna, 2016: 345) Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Central Mega Kencana | Analisa korelasi, koefisien determinasi dan regresi linier berganda | Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Central Mega Kencana |
| 8. | (Nainggolan, 2017: 139-140) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batam Bahari Sejahtera | Analisis regresi linier berganda | Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 9. | (Marlapa & Mulyana, 2020: 62) <i>The Effect of Work Dicipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables</i> | Analisis regresi linier berganda dan analisis jalur | Disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 10. | (Millikin <i>et al.</i> , 2010: 687) <i>Self-Management Competencies in Self-Managing Teams: Their Impact on Multi-Team</i> | Uji statistik agresi data | Kompetensi multi tim mempraktikkan strategi manajemen diri yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas yang lebih tinggi dan bahwa sistem multi-tim yang terdiri dari manajer mandiri |

| | | | |
|-----|---|----------------------------|---|
| | <i>System Productivity</i> | | yang sangat kohesif adalah yang paling produktif. |
| 11. | (Utama, 2017: 94) <i>The Effect of Lecturer Competence on Work Productivity of Private Higher Education Lecturer in Aceh</i> | Analisis regresi sederhana | Kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. |

Sumber: (Kurniawan, 2018: 315), (Enggana *et al.*, 2017: 11), (Haekal, 2016: 393), (Alfa, 2015: 12), (Jumantoro *et al.*, 2019: 1), (Bahri, 2016: 51), (Nugroho & Sampoerna, 2016: 345), (Nainggolan, 2017: 139-140), (Marlapa & Mulyana, 2020: 62), (Millikin *et al.*, 2010: 687), (Utama, 2017: 94)

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada penelitian (Suryadewi *et al.*, 2020: 3390) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. (Ananta & Adnyani, 2016: 1111) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

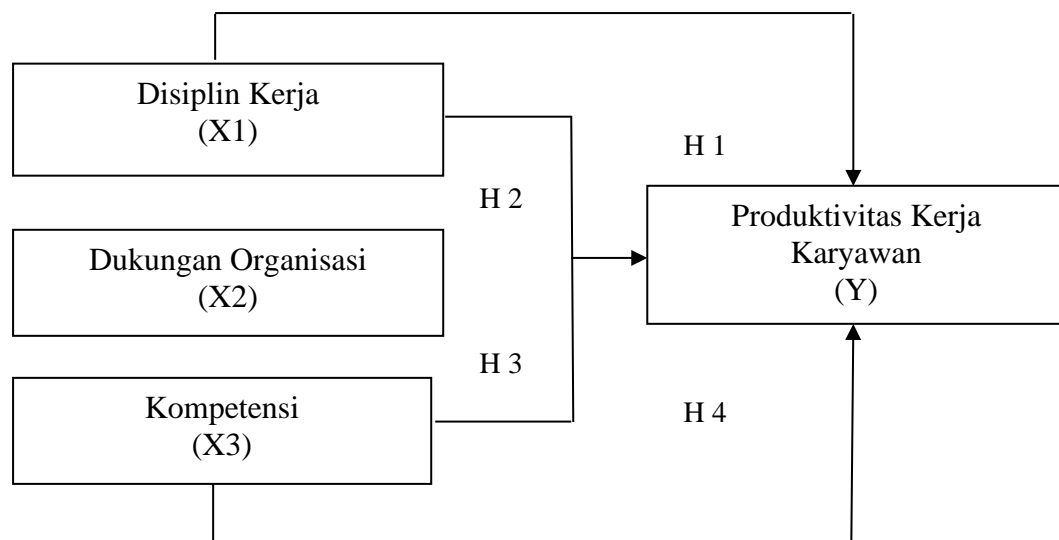
Karyawan

Menurut (Haekal, 2016: 392) dalam penelitiannya mendapatkan hasil yaitu ditemukannya pengaruh yang signifikan dari variabel dukungan organisasi terhadap produktivitas kerja dimana bentuk dukungan organisasi di antaranya dalam bentuk penghargaan, kompensasi dan promosi jabatan.

2.3.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada penelitian (Bahri, 2016: 58) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. (Tumiwa *et al.*, 2017: 3903) menyatakan bahwa dari uji statistik diperoleh bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Penelitian, 2020

2.5. Hipotesis

Adapun hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini antara lain diantaranya yaitu:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja
- H2 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja

- H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja
- H4 : Disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2012: 13) desain penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Cetak biru yang dimaksud adalah suatu kerangka kerja terstruktur yang digunakan sebagai dasar dalam membuat suatu kebijakan yang terdiri dari penetapan tujuan, sasaran, strategi, dan pelaksanaan kegiatan. Desain penelitian berguna sebagai tumpuan dalam menjelaskan petunjuk atau tanda kepada peneliti secara sistematis mengenai tahapan kegiatan yang harus dilaksanakan, waktu yang tepat untuk melaksanakan dan seperti apa proses pelaksanaannya.

Jenis penelitian yang diterapkan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja, dukungan organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja serta segala fenomena yang terjadi pada variabel-variabel penelitian.

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah keseluruhan entitas yang dapat berupa sifat, nilai, objek atau kegiatan yang peneliti sudah tentukan yang pada akhirnya ditemukan informasi terkait hal tersebut untuk dipelajari dan diambil sebuah kesimpulan (Ahmad, 2016: 50). Variabel yang ambil bagian dalam penelitian ini yakni variabel dependen dan independen.

3.2.1. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Menurut (Ridha, 2017: 66) variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi, karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen sering disebut juga sebagai variabel terikat. Variabel dependen yang diteliti yakni Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Indikator variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) menurut (Bahri, 2016: 55) adalah sebagai berikut:

1. Kedudukan atau Posisi
2. Masa Kerja
3. Jaminan Sosial dan Finansial
4. Promosi Jabatan

3.2.2. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut (Ridha, 2017: 66), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab munculnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel independen yang diteliti yakni Disiplin Kerja (X1), Dukungan Organisasi (X2) dan Kompetensi (X3).

Indikator variabel independen Disiplin Kerja (X1) menurut (Suryadewi *et al.*, 2020: 3386) diantaranya yakni:

1. Keakuratan Waktu Bekerja
2. Kerapian Berpakaian
3. Tunduk pada Tata Tertib
4. Kesesuaian Tanggung Jawab

Indikator variabel independen Dukungan Organisasi (X2) menurut (Susmiati & Sudarma, 2015: 81) diantaranya yakni:

1. Penghargaan
2. Kondisi Kerja
3. Pengembangan Karir
4. Kesejahteraan Karyawan

Indikator variabel independen Kompetensi (X3) menurut (Elizar & Tanjung, 2018: 50) diantaranya yakni:

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Kerja

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

| No. | Variabel | Pengertian | Indikator | Skala |
|-----|----------------------------------|---|---|--------|
| 1. | Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | Produktivitas kerja merupakan suatu bentuk konkrit berupa keluaran (<i>output</i>) yang diproduksi oleh tenaga kerja dengan estimasi waktu yang telah ditentukan selama proses kerja berlangsung (Tumiwa <i>et al.</i> , 2017: 3897). | 1. Kedudukan atau Posisi 2. Masa Kerja 3. Jaminan Sosial dan Finansial 4. Promosi Jabatan | Likert |
| 2. | Disiplin Kerja (X1) | Disiplin kerja merupakan implementasi nyata dari seluruh karyawan terhadap seperangkat tata tertib yang diberlakukan di perusahaan. Disiplin memegang peranan sebagai motor penggerak para karyawan dalam mengeksekusi berbagai | 1. Keakuratan Waktu Bekerja 2. Kerapian Berpakaian 3. Tunduk pada Tata Tertib 4. Kesesuaian Tanggung Jawab | Likert |

| | | | | |
|----|--------------------------|---|---|--------|
| | | pekerjaannya dengan baik dan terarah (Assagaf & Dotulong, 2015: 640) | | |
| 3. | Dukungan Organisasi (X2) | Dukungan organisasi adalah sebuah ukuran yang menggambarkan bahwa sejauh mana seorang karyawan percaya bahwa organisasi menunjukkan sikap menghargai dan bentuk kepedulian atas jerih payah yang telah diberikan (Ahmad, 2016: 44). | 1. Penghargaan 2. Kondisi Kerja 3. Pengembangan Karir Kesejahteraan Karyawan | Likert |
| 4. | Kompetensi (X3) | Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki individu untuk mengeluarkan kinerja terbaiknya dalam pekerjaan (Nuryanto <i>et al.</i> , 2017: 86). | 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Kerja | Likert |

Sumber: (Tumiwa *et al.*, 2017: 3897), (Assagaf & Dotulong, 2015: 640), (Ahmad, 2016: 44), (Nuryanto *et al.*, 2017: 86)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah jumlah menyeluruh dari sebuah objek penelitian, terdiri dari manusia, tumbuhan, hewan, peristiwa (fenomena) alam, dan sebagainya, dengan demikian objek-objek tersebut dapat digunakan sebagai sumber penelitian (Sugiyono, 2014: 80), jadi populasi tidak terbatas mencakup manusia saja, objek dan berbagai benda alam yang lain juga bagian dari populasi. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja sebanyak 130 orang.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018: 81) sampel adalah bagian komponen dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Dengan kata lain, sampel merupakan elemen dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan diyakini dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 5%, yaitu sebagai berikut :

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

Rumus 3. 1 Rumus Slovin

Sumber : (Limbong & Simarmata, 2020: 374)

Keterangan :

N = Populasi

n = Ukuran Sampel

e = Tingkat Kesalahan Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 130 orang, dengan menggunakan tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel sebesar 5%, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{130}{1 + 130 (0,05)^2} \\ &= 98,11 \text{ dibulatkan menjadi } 98.\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, peneliti menggenapkan hasilnya menjadi 100 responden. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden dari hasil hitung rumus Slovin.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Tindakan utama dalam melakukan penelitian ialah teknik pengumpulan data yang dimana tujuan dari penelitian itu sendiri yaitu untuk mendapatkan informasi dan data. Adapun teknik pengumpulan data menurut (Anwar *et al.*, 2018: 53) diantaranya yaitu:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dengan membagikan daftar pertanyaan ataupun pernyataan kepada responden.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data cara mencari informasi dari sumber-sumber yang relevan terkait masalah yang dibahas pada penelitian.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan percakapan antara dua atau lebih narasumber, baik secara langsung (tatap muka) atau melalui sambungan telepon demi terpenuhinya kebutuhan akan informasi.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Pengumpulan data terkadang tidak memerlukan kehadiran peneliti untuk terjun langsung ke lokasi dimana kuesioner tersebut dibagikan, tetapi cukup diwakilkan oleh daftar pertanyaan atau pernyataan yang telah dirangkap secara sistematis dalam kuesioner (angket).

3.4.1. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diberikan kepada karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja. Tipe skala sikap yang digunakan adalah skala likert. Dalam hal ini, responden diminta untuk memberikan pernyataannya berupa sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dalam daftar pertanyaan (Ketut & Riana, 2018: 2128).

Tabel 3. 2 Skala Likert

| Keterangan | | Skor |
|---------------------|-----|------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Netral | N | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber: (Syofian *et al.*, 2015: 3)

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Peneliti menggunakan analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan data dari suatu variabel yang sedang diteliti. Analisis deskriptif ialah bentuk analisis data dalam melakukan sebuah penelitian untuk menguji secara keseluruhan hasil penelitian berdasar pada sampel. Analisis deskriptif memanfaatkan satu variabel

atau lebih, itu sebabnya analisis deskriptif tidak berbentuk suatu hubungan atau perbandingan (Nasution, 2017: 52).

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Ahmad, 2016: 50-51) uji validitas yakni untuk mendeteksi apakah skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang harus diukur. Dalam penelitian ini, validitas item dipakai guna item mendeteksi apakah seluruh item yang terdapat pada butir pernyataan kuesioner valid atau tidak.

Dengan uji validitas data ini dapat diperhitungkan nilai koefisien korelasi, yaitu sebagai berikut:

$$r_{\chi\gamma} = \frac{n (\sum \chi_i \gamma_i) - (\sum \chi_i) (\sum \gamma_i)}{(n (\sum \chi_i^2) - (\sum \chi_i)^2) (n (\sum \gamma_i^2) - (\sum \gamma_i)^2)}$$

Rumus 3. 2 Uji Validitas Data

Sumber: (Yusup, 2018: 19)

Keterangan :

$r_{\chi\gamma}$ = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

χ_i = Skor Setiap Item pada Instrumen

γ_i = Skor Setiap Item pada Kriteria

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data serta valid atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilainya signifikan maka item-item pada pertanyaan pada setiap variabel penelitian diakui valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilainya tidak signifikan maka item-item pada pertanyaan pada setiap variabel penelitian diakui tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ahmad, 2016: 51) perhitungan reliabilitas dilakukan untuk mengukur kehandalan dan konsistensi dari kuesioner yang digunakan. Alat pengukur reliabilitas memaparkan seberapa stabil dan konsisten suatu instrumen yang mengukur sebuah konsep dan bermanfaat untuk mengetahui keefektifan dari suatu pengukur.

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan menggunakan teknik uji reliabilitas *internal consistency* dengan *Cronbach Alpha*. Rumus koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ \frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas

Sumber: (Yusup, 2018: 22)

Keterangan:

r_i = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

k = Jumlah item soal

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor tiap item

S_t^2 = Varians total

Instrumen diakui reliabel jika koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 ($r_i > 70$) dan instrumen diakui tidak reliabel jika koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* kurang dari 0,70 ($r_i < 70$).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Nainggolan, 2017: 136) uji normalitas dilakukan guna mendeteksi sebuah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Menurut (Rosyidah & Yasmin, 2017: 13) dalam uji normalitas terdapat beberapa kriteria untuk menarik kesimpulan penyebaran data berdistribusi normal atau tidak yakni:

1. Berdasarkan kurva histogram, data diakui berdistribusi normal apabila kurva berbentuk seperti gunung atau lonceng.
2. Berdasarkan *P-plot residual*, data diakui berdistribusi normal jika titik-titik penyebaran yang membentuk suatu pola mendekati garis diagonal.

Menurut (Parlina, 2017: 162) dalam uji normalitas terdapat kriteria untuk menyimpulkan data berdistribusi normal atau tidak yaitu berdasarkan model *Liliefors (Kolmogrov-Smirnov)*, data diakui berdistribusi normal apabila nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov $> 0,05$.

3.5.3.2. Uji Multikolonieritas

Menurut (Ahmad, 2016: 51) uji multikolonieritas dimaksudkan untuk mendeteksi apakah model regresi ditemukan ada atau tidaknya gejala multikolonieritas. Untuk melihat ada tidaknya gejala multikolonieritas di dalam

regresi maka dapat diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, yang memiliki kriteria apabila nilai $VIF > 10$ dapat dikatakan terjadi gejala multikolonieritas. Sebaliknya, apabila nilai $VIF < 10$ berarti tidak terjadi gejala multikolonieritas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mendeteksi apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, dideteksi dengan mengamati ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Kriteria terjadinya heteroskedastisitas jika adanya pola tertentu berupa titik-titik yang menyebar atau membentuk suatu pola yang sistematis boleh menyerupai gelombang, melebar dan kemudian menyempit kembali. Begitu juga sebaliknya, jika grafik *scatterplot* terlihat tidak berbentuk suatu pola yang sistematis dan menyebar dari bawah ke atas dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ahmad, 2016: 52).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Suprpto, 2016: 110) analisis regresi linier berganda yakni suatu alat analisis guna meramalkan nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mendeteksi terdapat ataupun tidak hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan sebuah variabel terikat.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mendeteksi besarnya pengaruh variabel bebas yaitu (X1) Disiplin Kerja, (X2) Dukungan Organisasi dan (X3) Kompetensi terhadap variabel terikat yaitu (Y) Produktivitas Kerja Karyawan

pada PT Dwi Sumber Arca Waja. Adapun regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Rumus 3. 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: (Ahmad, 2016: 50)

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Dukungan Organisasi

X₃ = Kompetensi

a = Nilai Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel antara X₁ dan Y

b₂ = Koefisien Regresi Variabel antara X₂ dan Y

b₃ = Koefisien Regresi Variabel antara X₃ dan Y

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini berperan demi mendeteksi besar kontribusi atau sumbangan dari variabel bebas (X₁,X₂,X₃) dan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), serta sisanya dipengaruhi oleh lain yang tidak diteliti. Variabel dikatakan baik jika koefisien determinasi bernilai satu ataupun mendekati satu (R² = 1 atau mendekati 1) (Suprpto, 2016: 110).

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji t

Menurut (Kuswanto, 2012: 108) uji t (parsial) ini berperan demi mendeteksi pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dan termasuk uji komparatif yang membandingkan keadaan variabel. Adapun kriteria dalam melakukan uji t (parsial) diantaranya yakni:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh yang antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

3.5.5.2. Uji F

Menurut (Nainggolan, 2017: 136) uji F (simultan) berperan demi mendeteksi pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria dalam melakukan uji F yakni:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $> 0,005$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat signifikansi $< 0,005$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah di PT Dwi Sumber Arca Waja, yang berlokasi di *Kabil Industrial Estate*, Jl. Hang Kesturi KM 4, Kabil, Batam

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Tahun, Bulan, Pertemuan (2020) | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------------|-----|---|---|---|---|-----|---|---|-----|----|----|-----|----|
| | Sep | Okt | | | | | Nov | | | Des | | | Jan | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| Kajian Pustaka | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Metodologi Penelitian | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| Pengolahan Data | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| Laporan Penelitian | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ |

Sumber: Data Penelitian, 2020