

# **PROPOSAL**



## **FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. SANGO CERAMICS INDONESIA SEMARANG**

**HASNA FADLILAH**

**NIM. D11.2021.03204**

**PEMBIMBING : DR. SUPRIYONO ASFAWI, S.E, M.KES.**

**PROGRAM STUDI SARJANA KESEHATAN  
MASYARAKAT**

**FAKULTAS KESEHATAN**

**UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO SEMARANG**

**2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN PROPOSAL

### FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. SANGO CERAMICS INDONESIA SEMARANG

Telah disetujui sebagai Proposal Penelitian Skripsi untuk  
diseminarkan secara terbuka di Semarang pada tanggal

Pembimbing

Dr. Supriyono Asfawi, S.E, M.Kes.

NPP. 0686.11.1998.150

# DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
F. Lingkup Penelitian .....	12
BAB II .....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Tinjauan Teori .....	13
B. Kerangka Teori .....	28
BAB III .....	29
METODE PENELITIAN.....	29
A. Kerangka Konsep .....	29
B. Hipotesis Penelitian .....	29
C. Jenis Penelitian .....	30
D. Variabel dan Definisi Operasional .....	30
E. Populasi dan Sampel .....	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
G. Pengolahan Data .....	35
H. ANALISIS DATA .....	37
DAFTAR PUSTAKA .....	38
LAMPIRAN .....	42

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Keaslian Penelitian .....	10
Tabel 3.1. Definisi Operasional .....	31

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1. Kerangka Teori .....	28
Gambar 3. 1. Kerangka Konsep.....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Komitmen Organisasi .....	43
Lampiran 2 Kuesioner Motivasi Kerja .....	44
Lampiran 3 Kuesioner Kepuasan Kerja .....	45
Lampiran 4 Kuesioner Kinerja.....	46

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era persaingan usaha yang sekarang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Mengevaluasi kinerja karyawan bisa menjadi Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, melakukan serangkaian perbaikan juga dapat meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan berkembang dan unggul dalam persaingan atau tetap dapat bertahan.

Sumber daya manusia yang efektif menjadi penentu keberhasilan suatu pekerjaan, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut. penilaian sumber daya manusia dapat dilakukan dengan melihat hasil kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan kinerja yang baik dalam upaya pencapaian tujuan Perusahaan dan tiap karyawan menghasilkan capaian kinerja yang berbeda-beda.

Menurut Timpe, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh dua aspek yaitu aspek internal dan aspek eksternal. Aspek internal adalah aspek yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya Sedangkan aspek eksternal merupakan aspek-aspek

yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial (1).

Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan harapan dapat menghasilkan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Hal tersebut menandakan upaya yang akan ditingkatkan oleh Perusahaan untuk menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung yaitu terciptanya kinerja karyawan yang optimal. (2).

Salah satu faktor dalam Perusahaan yang harus menjadi perhatian pihak manajemen adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. Bagian penting dalam suatu perusahaan ada pada kinerja pekerja (3). Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil baik pula bagi suatu perusahaan, hal itu akan menentukan kemajuan atau berkembangnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka akan berdampak pada kebangkrutan perusahaan. Sebaliknya, apabila para karyawan tersebut rajin, senang berinovasi dan memenuhi setiap prosedur suatu perusahaan maka yang terjadi adalah kemajuan yang positif bagi Perusahaan tersebut.



Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil untuk menghasilkan kinerja yang baik, Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan bekerja dengan giat sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal penting untuk mencapai hal tersebut yaitu dukungan perusahaan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Banyak hal yang mendukung bagi sumber daya manusia untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan, pengabdian, kepercayaan karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dengan itu harus mengembangkan karyawan dan menciptakan lingkungan yang memotivasi menuju ke tingkat kinerja yang tinggi. Sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, adanya komitmen Perusahaan untuk mencerminkan ukuran keberhasilan dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan, dan membangun kekuatan organisasi (4).

Suatu keterikatan secara emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan dan kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi. Hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Karyawan yang memiliki komitmen kuat akan menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah (5).

Selain itu motivasi perlu diterapkan tiap Perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, karena bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya dengan adanya motivasi kerja maka setiap tahap dari pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal. Sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai, motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala ketrampilannya dengan efektif dan efisien.

Setiap Perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas Perusahaan dan mengadakan berbagai cara yang direncanakan dalam program, untuk meningkatkan kinerja para karyawannya bisa dengan kepuasan kerja yaitu mengekspresikan sejumlah keserasian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya, yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh Perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya, seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang (6).

Berdasarkan undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dimana Perusahaan mampu menciptakan tempat kerja yang aman pada para pekerja karena Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Selain itu, juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dibidang yang terkait dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang beraktivitas, bekerja di rumah tangga, institusi, perusahaan jasa, industri formal dan informal maupun pelaksanaan proyek. Oleh sebab itu sebagai pemahaman dan pelaksanaan K3 di Perusahaan sangat diperlukan, terutama dalam syarat-syarat kerja. Hal ini berkaitan dengan masalah perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja, guna mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja (7).

PT Sango Ceramics Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur keramik di Indonesia yang didirikan pada tahun 1977, perusahaan ini berawal dari keinginan untuk

menghadirkan produk keramik berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan pasar domestik dan internasional. PT Sango Ceramics merupakan bagian dari Sango Group, yang berbasis di Jepang, dan telah beroperasi lebih dari 50 tahun dalam industri keramik

Berdasarkan hasil observasi pertama dengan melakukan wawancara dan analisis laporan, bahwa PT. Sango Ceramics Indonesia telah menerapkan komitmen Perusahaan terhadap kinerja karyawan dengan harapan menghasilkan produktivitas yang optimal yaitu dengan adanya induksi atau prosedur, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja pada awal masuk kerja dan dua tahun setelah bekerja, pengawasan, dan pengendalian bahaya. keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat risiko pada masing-masing jenis usaha dan perlengkapan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap. Dengan adanya komitmen organisasi tersebut diharapkan karyawan senang, aman, nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.

Selain itu, temukan data kecelakaan kerja sejak tiga tahun terakhir kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Sango Ceramics Indonesia meningkat, pada tahun 2021 terdapat sembilan belas kasus, pada tahun 2022 terdapat dua puluh tiga kasus, dan pada tahun 2023 terdapat tiga puluh kasus yang banyak terjadi, hal tersebut bisa terjadi apakah komitmen organisasi yang masih kurang atau tidak adanya ikatan emosional antara karyawan dan pekerjaan

sehingga berdampak pada kinerja mereka dan produktivitas yang dihasilkan menurun.

Kemudian ada karyawan merasakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, ketidaknyamanan tersebut disebabkan pekerjaan yang monoton dilakukan setiap harinya membuat karyawan jenuh dan menganggap pekerjaan itu hanyalah sesuatu yang dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup, karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan hanya untuk memenuhi kebutuhan primer. akibatnya, kinerja yang dihasilkan tidak optimal.

Sehingga mereka berpikir jika ada tawaran yang lebih menguntungkan di luar organisasi, maka mereka akan mengambil kesempatan itu untuk keluar dari organisasi. Hal tersebut menandakan bahwa tingkat kepuasan karyawan yang masih kurang, karena mereka akan mengambil kesempatan itu untuk keluar dari organisasi, maka perlulah adanya perbaikan kualitas kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Menurut Slamet Riyadi, bahwa kinerja karyawan tidak lepas dari motivasi kerja karyawan, dimana motivasi kerja karyawan tersebut dipengaruhi kompensasi finansial yang diperoleh karyawan dan gaya kepemimpinan dari atasan yang dirasakan oleh karyawan (8). Menurut Daulay, Kurnia E, Maulana I bahwa untuk mendapatkan

kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan motivasi kerja dan disiplin kerja bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, dengan itu maka setiap tahap dari pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal (9).

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dan dibahas dalam penelitian ini adalah faktor apa saja yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk menganalisis terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mendeskripsikan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramic Indonesia
- b. Mendeskripsikan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia
- c. Mendeskripsikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia

- d. Mendeskripsikan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia
- e. Menguji hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia
- f. Menguji hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia
- g. Menguji hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia

### **2. Bagi Responden**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sekaligus menambah informasi kepada karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia terhadap faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan

### **3. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan atau saran bagi Perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga di masa yang akan datang permasalahan kinerja karyawan diminimalisir dengan baik

## E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1. Keaslian Penelitian

No	Judul	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Perbedaan
1.	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Kerja, Disiplin dan Kinerja karyawan	Penelitian eksploratif, skala likers. wawancara(inter view) dengan angket (questionnaire). populasi 85 orang. Sampel 85 responden	secara simultan komitmen organisasi,tangg ungjawab kerja, disiplin, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan	Perbedaan penelitian terletak pada tempat, waktu ,dan variabel
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan	Untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya	Penelitian kualitatif dari literatur artikel jurnal online melalui Google scholar	Perencanaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Kualitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada tempat, waktu, dan variabel
3.	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan , dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian Kuantitatif populasi 152 manajer dan sampel 110 manajer	kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja	Perbedaan penelitian terletak pada tempat, waktu, dan variabel



4.	Faktor-faktor yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan Penyemprotan Kelapa Sawit di PT. Menteng Kencana Mas Kalimantan Tengah	Untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan stres kerja, kelelahan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja karyawan penyemprotan kelapa sawit di PT Menteng Kencana Mas Kalimantan Tengah	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional dengan responden sebanyak 40 karyawan yang diambil secara total sampling	karyawan karyawan yang memiliki kinerja cukup sebanyak 33 (82,5%) responden, stres kerja sedang sebanyak 29 (72,5%) responden kelelahan kerja sedang sebanyak 24 (60%) responden, persepsi kepemimpinan baik sebanyak 25 (62,5%) responden	Perbedaan penelitian terletak pada tempat, waktu, dan variabel
5.	Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan 3 Perusahaan Febrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun	Untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan	Penelitian Kuantitatif populasi dari tiga perusahaan tersebut sebesar 8.710 sampel sebanyak 450 karyawan. Metode <i>stratified random sampling</i>	faktor penghargaan karyawan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terletak pada tempat, waktu, dan variabel

## **F. Lingkup Penelitian**

### **1. Lingkup Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memiliki lingkup keilmuan kesehatan masyarakat khususnya di bidang kesehatan dan keselamatan kerja

### **2. Lingkup Materi**

Penelitian yang dilakukan menggunakan lingkup materi faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Perusahaan PT.Sango Ceramics Indonesia

### **3. Lingkup Lokasi**

Penelitian dilakukan di wilayah PT.Sango Ceramics Indonesia Semarang

### **4. Lingkup Metode**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*

### **5. Lingkup Objek atau Sasaran**

Objek atau sasaran dalam penelitian yaitu semua karyawan PT.Sango Ceramics Indonesia

### **6. Lingkup Waktu**

Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2024 - April 2025

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Kesehatan Masyarakat**

###### **a. Pengertian Kesehatan Masyarakat**

Sanitasi dan pengobatan merupakan pengaplikasian dari kegiatan kesehatan masyarakat untuk mencegah penyakit agar tidak menyerang individu atau komunitas, kumpulan keyakinan dan perilaku yang dikenal sebagai kesehatan masyarakat dengan maksud untuk menurunkan angka penyakit, meningkatkan harapan hidup, dan meningkatkan kesehatan secara keseluruhan (10).

###### **b. Tujuan Kesehatan Masyarakat**

Pada bidang promosi, pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi, kesehatan masyarakat bertujuan untuk menjamin bahwa setiap warga negara mempunyai kesehatan fisik, mental, dan sosial yang terbaik dan diharapkan dapat berumur panjang (11).

###### **c. Ruang Lingkup Kesehatan Masyarakat**

Berikut ini merupakan bidang keilmuan yang memberikan bukti bagi ilmu kesehatan masyarakat atau prinsip utamanya (11).

1) Epidemiologi

2) Promosi Kesehatan

- 3) Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
- 4) Manajemen Informasi Kesehatan
- 5) Kesehatan dan Keselamatan Kerja

## 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya agar terjaminnya keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani, dengan keselamatan dan kesehatan kerja maka diharapkan tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman serta mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi (12).

### a. Tujuan K3

Menurut undang-undang No 1 tahun 1970 tujuan kesehatan dan keselamatan kerja adalah (7)

- 1) Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja
- 2) Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional
- 3) Menjamin setiap sumber produksi agar dapat digunakan secara aman dan efisien

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Definisi Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (13). Pada dasarnya semua orang dalam bekerja melakukan dengan sebaik mungkin, namun dalam praktiknya

terkadang masih terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan tidak mencapai target yang diharapkan.

Suatu kinerja yang baik tentu akan menghasilkan dengan baik pula bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam sebuah Perusahaan, hal tersebut akan menentukan kemajuan atau berkembangnya suatu perusahaan. Apabila para karyawannya berkinerja buruk maka yang terjadi kebangkrutan terhadap perusahaan.

Menurut Kasmir, kinerja adalah keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan (14).

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (15).

b. Indikator Penilaian Kinerja

1) Tanggung jawab peran

Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya untuk mrnghasilan produktivitas yang optimal.

2) Ketepatan waktu

Menjalankan pekerjaan sesuai dengan target dan menggunakan waktu bekerja dengan maksimal.

3) Kualitas pekerjaan

Kualitas dapat diukur dari pengalaman karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

4) Kuantitas hasil

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah yang diperoleh atau jumlah unit dalam jumlah aktivitas yang telah diselesaikan karyawan.

5) Kehadiran

Kehadiran inilah yang dapat menunjukkan kedisiplinan dan kepatuhan karyawan dalam bekerja.

6) Kerjasama tim

Kerjasama antar karyawan dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas memberikan manfaat seperti saling kolaborasi dengan teman kerja, menerima perintah atasan dan mengerjakan perintah atasan secara bersama-sama.

7) Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan kuat akan membawa dampak positif dalam kerjasama tim.

8) Perilaku

Perilaku atau sikap karyawan bisa dilihat dari bagaimana mereka bekerja dengan rekannya dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaannya setiap harinya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat enam faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu (16).

1) Tingkat Stres

Stres merupakan suatu kondisi depresi yang berdampak pada perasaan, pikiran, dan situasi yang dihadapi. Terlalu banyak stress dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk mengendalikan situasi mereka di sekitarnya, yang dapat mengganggu pekerjaan mereka.

2) Kondisi Pekerjaan

Tempat kerja, ventilasi, dan pencahayaan ruang kerja adalah beberapa kondisi pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja di tempat.

3) Motivasi

Adanya kebutuhan yang harus dipenuhi adalah pendorong utama untuk bekerja bagi manusia. Untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka, kebutuhan ini terkait dengan sifat alami manusia.

4) Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja seseorang mengungkapkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya. Ini ditunjukkan oleh sikap positif pegawai terhadap pekerjaan mereka dan hal-hal lain yang mereka temui di tempat kerja.

#### 5) Sistem Kompensasi

Untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, kompensasi harus sesuai dengan tingkat balas jasa yang mereka terima atas pekerjaan mereka untuk perusahaan.

#### 6) Desain Pekerjaan

Penentuan aktivitas kerja organisasi seseorang atau sekelompok karyawan dikenal dengan istilah desain pekerjaan. Untuk memastikan bahwa pekerja dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, rancangan pekerjaan harus dibuat.

#### d. Pengukuran Kinerja

Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (17).

##### 1) Kualitas hasil kerja

merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang di harapkan.

##### 2) Kuantitas hasil kerja

merupakan jumlah yang dihasilkan.

##### 3) Ketepatan waktu

merupakan tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.



#### 4) Kuesioner individu

Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengidentifikasi sumber-sumber potensi kinerja di tempat kerja. Kuesioner kinerja perlu diisi secara individual oleh sampel dalam penelitian ini, karena dari hasil kuesioner tersebut akan mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

#### 5) Penilaian indikator kinerja dengan *scoring*

Dalam penelitian yang menilai kinerja terkait pekerjaan menggunakan kuesioner dan sistem skoring. Kuesioner diisi dengan menggunakan skala likert. Empat skala Likert digunakan sebagai dasar untuk menilai jawaban terhadap kuesioner berikut, yang kemudian digabungkan dan dijumlahkan untuk menghasilkan skor keseluruhan individu. Selanjutnya, hitung jumlah skor untuk setiap pernyataan di setiap kolom dan jumlahkan untuk mendapatkan skor individu secara keseluruhan. Berdasarkan penilaian kinerja dengan menggunakan 4 skala likert ini, akan diperoleh skor individu terendah dan skor individu tertinggi.

#### 4. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi sebagai sikap seorang karyawan untuk setia terhadap organisasi yang diikutinya dengan bekerja dan berusaha menghasilkan produktivitas yang sebaik mungkin. Karena dalam komitmen tersebut merupakan kebiasaan -

kebiasaan yang ada dalam organisasi, pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan

Kecenderungan seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, maka akan menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

komitmen organisasi merupakan penggabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Menurut Meutia KI dan Husada C, komitmen organisasi Upaya melibatkan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dimana seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi (18).

Selain itu, apabila seorang karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Komitmen tercipta jika seorang karyawan di organisasi melaksanakan hak serta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam perusahaan (19).

Dengan adanya komitmen tersebut, diharapkan karyawan akan memiliki sikap siap dalam menghadapi perubahan dalam bekerja apapun bentuknya, sikap siap dalam menerima perubahan inilah yang akan memberikan pengaruh pada pencapaian kinerja (20).

Pengukuran komitmen organisasi menurut Jackson.et.al dapat diukur dengan (21)

- a. Karyawan memahami dalam membuat peraturan kerja
- b. Karyawan memahami dalam pembuatan kebijakan Perusahaan
- c. Komunikasi terbuka dan terus terang dari atasan
- d. Penjelasan prosedur secara menyeluruh oleh atasan

Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer, 1990 dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu: (22)

- a. Komitmen afektif meliputi karakteristik pribadi dan pengalaman kerja.
- b. Komitmen kontinuitas meliputi besar dan jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan ketrampilan atas kurangnya alternatif pekerjaan lain.
- c. Komitmen normatif adalah pengalaman individu sebelum berada dalam organisasi bisa dari pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi dan pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi.

## 5. Motivasi Kerja

- a. Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berperan sangat penting karena dapat mengubah pola pikir karyawan menuntut untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (23).

Motivasi berkaitan dengan kemampuan yang mempengaruhi karyawan, untuk menunjukkan keterampilannya dengan baik agar tercapai misi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja (24). Inti permasalahan motivasi adalah bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran organisasi mereka.

Menurut Robbins, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi untuk organisasi yang dikendalikan oleh kemampuan diri sendiri (25).

Menurut Hasibun, Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan tindak tanduknya. Motivasi meliputi kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dalam pengamatan tingkah laku manusia (26).

Menurut Graham, mengatakan bahwa: Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri yang muncul dan memperkuat keyakinan seseorang untuk bekerja dan berpikir dalam rangka mewujudkan tujuan pribadi yang dilakukan dengan penuh kesadaran atau pun tidak dalam mencapai tujuan tertentu (27).

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain adalah:

- 1) Memperbaiki moral-moral serta tingkat kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas seluruh karyawan.
- 3) Menstabilkan karyawan.
- 4) Meningkatkan disiplin kerja.
- 5) Meningkatkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan atmosfer hubungan kerja yang baik.
- 7) Terbentuk loyalitas, kreativitas, dan keterlibatan karyawan.
- 8) Tanggung jawab karyawan dalam tugasnya.
- 9) Penggunaan alat dan bahan baku yang efisien (28)

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

- 1) Keluarga dan kebudayaan

Kesediaan karyawan untuk mencapainya dapat dipengaruhi lingkungan sosial mereka, seperti orang tua dan teman.

- 2) Konsep diri

Terkait dengan bagaimana karyawan memandang diri mereka sendiri. Jika karyawan percaya bahwa mereka

dapat melakukan sesuatu, mereka akan termotivasi untuk melakukannya.

3) Jenis kelamin

Karena kinerja di lingkungan kerja umumnya berkaitan dengan perilaku, banyak perempuan belajar secara tidak sebanyak banyaknya, terutama ketika perempuan merupakan salah satu lingkungan kerja yang didominasi laki-laki.

4) Pengakuan dan Prestasi

Ketika karyawan merasa dipedulikan pimpinan dan diperhatikan pimpinan oleh para pemimpin perusahaan ataupun organisasi, kolega, dan lingkungan kerja mereka, mereka memiliki motivasi untuk bekerja lebih keras.

d. Pengukuran Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dari semua kebutuhan manusia yang menjadi faktor pendorong untuk bekerja atau motivasi karyawan, dapat diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi karyawan (29), diantaranya

- 1) Kebutuhan Fisiologis ditunjukkan pada pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian insentif, fasilitas rumah/tempat tinggal, dan lain sebagainya.
- 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diwujudkan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan

kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 3) Sosial, yang ditunjukkan dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
- 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan adanya pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, seperti kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dari jenis pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan dapat mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

## 6. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan di tempat bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena kepuasan kerja yang dimiliki setiap individu itu berbeda-beda. Seperti halnya semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan (30).

Menurut Nasution AS, Edward E, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja (31).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu:

- 1) Jenis pekerjaan
- 2) Rekan kerja
- 3) Tunjangan
- 4) Perlakuan yang adil
- 5) Keamanan kerja
- 6) Peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan
- 7) Kesempatan bertumbuh.

Menurut Shinta Alvionita dan Marhalinda bahwa kepuasan kerja terdiri dari beberapa jenis (32), yaitu:

- 1) Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan yang diperoleh dari dalam pekerjaan seperti, menerima apresiasi atas kinerja, penempatan, perbuatan, peralatan, serta lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang diperoleh dari luar pekerjaan yaitu besaran kompensasi yang akan diperoleh dari pekerjaannya, supaya mereka dapat membeli semua kebutuhannya.
- 3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan dicerminkan dari keseimbangan sikap emosional antara



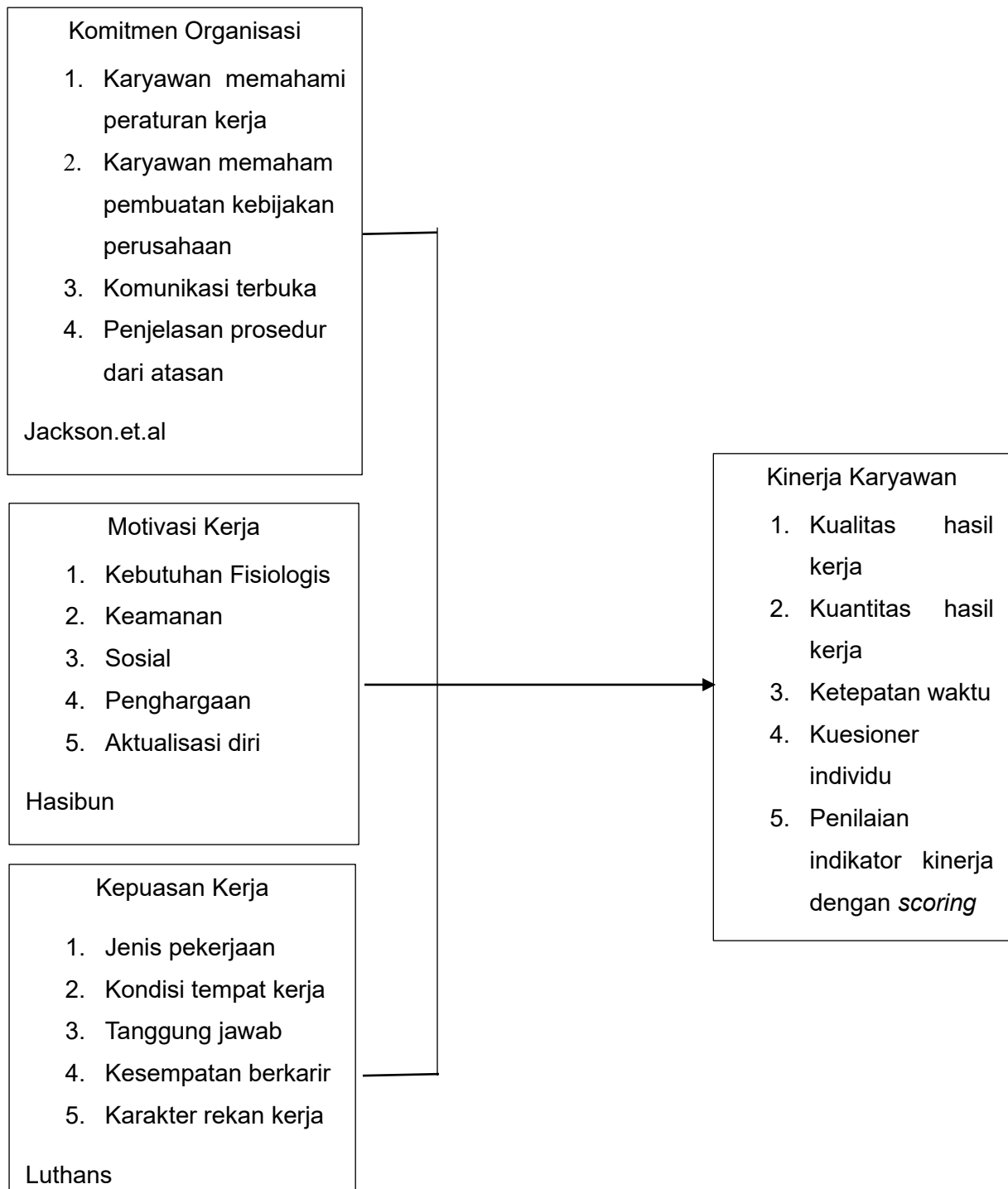
kompensasi yang diterima dengan pelaksanaan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat, apabila kompensasi yang mereka terima dan pelaksanaan pekerjaannya dirasa adil.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (33)

- 1) Jenis pekerjaan atau pekerjaan yang tidak membosankan
- 2) Kondisi tempat kerja atau lingkungan kerja
- 3) Tanggung jawab
- 4) Kesempatan berkarir
- 5) Karakter rekan kerja

## B. Kerangka Teori

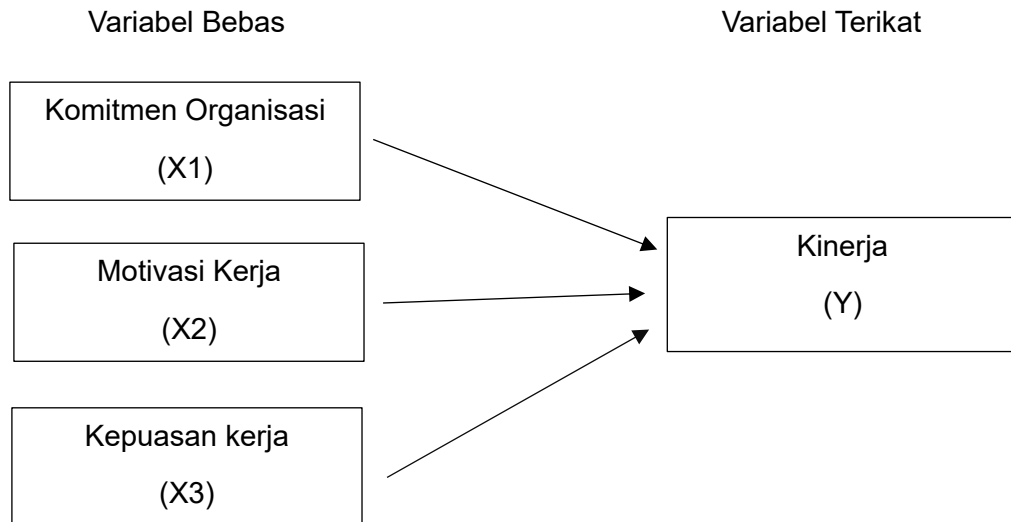


Gambar 2. 1. Kerangka Teori  
Kerangka teori modifikasi berdasarkan Jackson.et.al (21) ,  
Hasibun (29) , Luthans (33)

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Kerangka Konsep



Gambar 3. 1. Kerangka Konsep

#### B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah yang dipaparkan dan teori di atas dapat di rumuskan hipotesis :

1. Terdapat Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia.
2. Terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia.
3. Terdapat Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia.

### **C. Jenis Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional* yaitu variabel penelitian diukur dan dikumpulkan dalam satu waktu, melakukan pengamatan hanya satu kali terhadap beberapa variabel dalam waktu bersamaan. Tujuan menggunakan metode kuantitatif yaitu untuk menganalisis terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Kemudian pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner..

### **D. Variabel dan Definisi Operasional**

Variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional penelitian ini yaitu :

Tabel 3.1. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Skala
1	Komitmen Organisasi	Sikap kesetiaan karyawan terhadap kesediaan bertahan dengan sebuah organisasi atau perusahaan hingga di masa yang akan datang	Rasio
2	Motivasi Kerja	Keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas	Rasio
3	Kepuasan Kerja	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja	Rasio
4	Kinerja	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	Rasio

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sango Ceramics Indonseia dengan jumlah 1384 karyawan

## 2. Sampel

Pada penelitian ini peneliti menentukan ukuran sampel dengan menggunakan rumus *Slovin*.

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = tolerir kesalahan sampel (10%) (0,1)

Dengan dasar tersebut dapat dilihat ukuran sampel yang harus dicapai dalam penelitian ini sebesar:

$$n = \frac{1384}{1 + (1384)(0,1)^2} \rightarrow \frac{1384}{1 + (13,84)} = \frac{1384}{14,84} = 93,26$$

Berdasarkan hasil perhitungan, maka sampel pada penelitian ini yaitu 94 karyawan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode *Cross Sectional* dengan instrument penelitian berupa kuesioner yang dibuat oleh peneliti.

## 1. Jenis dan Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari lembar kuesioner, data yang diambil berupa kinerja, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja.

### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain yang bisa diperoleh dari perpustakaan, *website*, artikel dan penelitian terdahulu yang terkait atau setema dengan penelitian ini. Pada penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari *website* dan *hard file* resmi PT. Sango Ceramics Indonesia.

## 2. Teknik Pengumpulan

Data dikumpulkan melalui pengisian lembar kertas kuesioner dengan membagikan kepada responden yang berisi pernyataan terhadap faktor yang berhubungan dengan kinerja. Daftar pernyataan yang sudah disusun kemudian dibagikan dan diisi sesuai ketentuan yang ada. Pada saat pengisian peneliti akan membantu responden dalam mengisi kuesioner agar tidak terjadi kesalahan dalam mengisi kuesioner.

## 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur, mengumpulkan data, dan nilai variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti sehingga dapat dianalisis lebih lanjut. Pada penelitian ini

menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang berupa lembaran kertas yang diberikan kepada karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dan telah di uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang terdiri dari komitmen organisasi 10 pernyataan, motivasi kerja 10 pernyataan, kepuasan kerja 12 pernyataan dan kinerja 10 pernyataan.

#### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui butir pernyataan dalam uji validitas, uji validitas dilakukan pada karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia dengan jumlah 30 responden. Hal tersebut dilakukan dengan mengambil sampel di luar dari sampel penelitian dengan populasi yang sama, dalam uji validitas menggunakan uji *pearson product moment* melalui program SPSS. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut sesuai dengan yang seharusnya diukur. Misalnya pada saat responden mengisi kuesioner tentang komitmen organisasi dan karakteristiknya maka, pernyataan yang diajukan harus dapat mengungkap hal tersebut. Dapat dikatakan valid apabila nilai signifikansi  $(p) < 0,05$ .

#### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kuesioner dari sebuah variabel apakah mampu mengukur apa yang akan diukur. penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas di lokasi yang sama dari lokasi penelitian yang akan dilakukan



untuk mengetahui variabel faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia. Dalam uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach alpha* melalui program SPSS. Kuesioner dinyatakan reliabel jika *Cronbach alpha* bernilai  $>0,6$  jika kurang dari itu kuesioner dianggap tidak reliabel.

### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk menilai sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal menggunakan uji parametrik. Tapi jika data berdistribusi tidak normal menggunakan non-parametrik. Dalam pengujian normalitas data penelitian menggunakan uji parametrik yaitu *Kolmogorov Smirnov*, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai p value  $> 0,05$  dan data berdistribusi tidak normal apabila p value  $< 0,05$ .

## G. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan dengan mengumpulkan data dari hasil wawancara serta observasi diolah menggunakan perangkat lunak pengolahan data. Adapun langkah-langkah dalam pengolahan data sebagai berikut:

### 1. *Editing*

Pada tahap ini melakukan penyempurnaan untuk meneliti kelengkapan data kuesioner apakah terdapat poin-poin yang kurang atau tidak lengkap.

## 2. *Coding*

Memberikan kode kepada setiap data dalam kategori yang sama dan dikategorikan berdasarkan variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat).

## 3. *Scoring*

Pada tahap ini memberikan skor berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang telah dibagikan sebelumnya. Pemberian skor menggunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Scoring pernyataan yang digunakan adalah scoring pernyataan positif dan pernyataan negatif. Semua pernyataan kuesioner untuk masing-masing variabel diukur menggunakan instrumen dengan skala likert sesuai dengan aturan berikut.

Skor untuk pernyataan positif :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan skor 4
- b. Jawaban Setuju (S) diberikan skor 3
- c. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1

Skor untuk pernyataan negatif :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan skor 1
- b. Jawaban Setuju (S) diberikan skor 2
- c. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberikan skor 3
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 4

## 4. *Entry Data*

Proses input data atau memasukkan data yang telah diperoleh ke dalam aplikasi pengolahan data.

#### 5. *Cleaning*

Pada tahap ini, proses membersihkan data dilakukan untuk menghilangkan kesalahan sehingga data bebas dari kesalahan.

#### 6. *Tabulating*

Pada tahap ini, data responden disusun dalam tabel setelah dikodekan untuk tujuan analisis. Ini memudahkan pengelompokan data.

## **H. ANALISIS DATA**

#### 1. Analisis Univariat

Analisis univariat merupakan cara mengetahui karakteristik dari setiap variabel penelitian. Hasil dari analisis dapat berupa besarnya proporsi, distribusi frekuensi, persentase dan statistik deskriptif yang bentuknya tampilan berupa tabel.

#### 2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen (komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) yang saling berhubungan. Uji analisa yang digunakan apabila data berdistribusi normal adalah *pearson product moment*.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Timpe AD. The Art and Science of Business Management Performance, Mumbai: Jaico Publishing House. 1992.
2. Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya; 2013.
3. Beatrick Wineke M, Rismila V, Nugraha P, Tumbelaka TE. Aspek-Aspek yang Mendukung Peningkatan Kinerja Tukang dalam Proyek Konstruksi di Surabaya. J Dimens Pratama Tek Sipil. 2018;7(2):217–24.
4. Ni Kadek Mea Wandari Ni Wayan Eka Mitariani I Gusti Ayu Imbayani. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. J Emas. 2022;3(November 2023):227–36.
5. Ariyani RPN, Sugiyanto EK. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). J Ilm Manaj Ubhara. 2020;2(2):113.
6. Pasaribu LV, Arfusau WAI. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Adhigana Papua J Ilm Magister Manaj. 2023;1(1):43–54.
7. (Pemerintah Republik Indonesia). Undang-undang No 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja. J Chem Inf Model. 1970;53(9):1689–99.
8. Kinerja T, Manufaktur P, Riyadi S. Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja. 1945;
9. Daulay R, Kurnia E, Maulana I. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. 2019;1(1):209–18.

10. Eliana S. Kesehatan Masyarakat. Sustain. 2019;11(1):1–14.
11. Hasnidar, Tasnim, Sitorus S, Hidayati W, Yuliani M, Marzuki I, et al. 2020\_Book Chapter\_Book Ilmu KesMas. 2020. 252 p.
12. Darmayani S, Sa'diyah A, Supiati S, Muttaqin M, Rachmawati F, Widia C, et al. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3). Widina Bhakti Persada Bandung, Jawa Barat. 2023.
13. Melina R, Widyarni A, Fahrurazi F, Ilmi MB. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Karyawan Penyemprotan Kelapa Sawit Di PT. Menteng Kencana Mas Kalimantan Tengah. An-Nadaa J Kesehat Masy. 2023;10(2):186.
14. Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.; 2011.
15. Mangkunegara AP. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya; 2013.
16. Latief A, Pribadi K, Zati MR. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jupiis J Pendidik Ilmu-Ilmu Sos. 2018;10(2):167.
17. Husain H. Usaha Negara Makassar Oleh Herdianti Husain Jurusan Manajemen. 2019. 107 p.
18. Meutia KI, Husada C. pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. J Ris manajmen dan bisnis. 2019;4(1):8.
19. Herawati T, Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, Muhammad Syaifulloh. Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. E-Bisnis J Ilm Ekon

- dan Bisnis. 2022;15(2):338–45.
20. Putro PUW. Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. J Manaj Indones. 2018;18(2):116.
  21. (-) SEJ& RSS. Pengelolaan Sumber Daya Manusia : Managing Human Resources, Ed. 10, Buku 2. 2011.
  22. Organizational Commitment. Work Orientations. 2019. p. 124–46.
  23. Prabowo R. Analisa Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja, Reward Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di .... Pros Senastitan Semin Nas ... [Internet]. 2022;424–8. Available from: <http://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/view/2755%0Ahttp://ejurnal.itats.ac.id/senastitan/article/download/2755/2202>
  24. Fahrulla MH. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Inovasi Karyawan (Studi Pada PT. PLN Persero ULP Kepulauan Kangean Kab.Sumenep). JIMF (Jurnal Ilm Manaj Forkamma). 2021;4(2):148–61.
  25. Robbins SP. Perilaku organisasi. Tim Indeks. Jakarta :: PT. Indeks Kelompok Gramedia,.; 2003. 55 p.
  26. Hasibuan, Malayu Malayu S.P. H. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara, 2005; 2003. 143 p.
  27. Graham S. An attributional theory of motivation. Contemp Educ Psychol [Internet]. 2020;61:101861. Available from:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X20300266>

28. Silaswara. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2021. 153 p.
29. Hasibun. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2008.
30. Pusparani M. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). J Ilmu Manaj Terap. 2021;2(4):534–43.
31. Nasution AS, Edward E. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt.Sucofindo (Persero) Cabang Jambi. J Manaj Terap dan Keuang. 2022;11(04):860–70.
32. Alvionita S, Marhalinda M. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Ikraith-Ekonomika. 2024;7(2):112–21.
33. Luthans. Perilaku organisasi kepuasan kerja. Sustain. 2019;11(1):1–14.

## LAMPIRAN

### A. Karakteristik Responden

1. Usia :

(a) 18-25 tahun      (b) 26-30 tahun

(c) > 30 tahun

2. Jenis kelamin :

(a) Laki-laki      (b) Perempuan

3. Tingkat pendidikan terakhir :

(a) SD      (b) SMP

(c) SMA

### B. Daftar Pernyataan Kuesioner

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju



C. Kuesioner

**Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.**

**Komitmen Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya memiliki rasa kesungguhan dalam bekerja terhadap perusahaan .				
2	Saya memiliki ketertarikan secara emosional sehingga ingin bertahan pada perusahaan				
3	Perusahaan saya menetapkan kebijakan tentang pembinaan sumber daya manusia dalam mengevaluasi,melatih,memberi kompensasi yang ada pada organisasi pada masing-masing karyawanya				
4	Perusahaan memiliki pengendalian resiko apabila terjadi atau timbulnya masalah dalam perusahaan atau kegiatan yang dilakukan				
5	Di dalam perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.				
6	Perusahaan saya bekerja tidak memiliki pemantauan tindak lanjutan apabila ada masalah dalam perusahaan				
7	Saya selalu membandingkan perusahaan saya dengan perusahaan lain				
8	Pekerjaan yang saya lakukan hanya untuk memenuhi tugas saya				
9	Saya tidak bersedia bekerja secara maksimal di perusahaan untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan				
10	Saya akan berhenti bekerja apabila ada tawaran pekerjaan yang lebih baik				

Lampiran 1 Kuesioner Komitmen Organisasi

**Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.**

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.**

**Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Gaji dapat memberikan dorongan bagi saya untuk bekerja lebih baik				
2	Adanya jaminan hari tua untuk saya tetap bertahan				
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sangat menantang.				
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan.				
5	Setiap hasil kerja yang telah saya laksanakan mendapat penghargaan.				
6	Saya bekerja hanya mengharapkan gaji				
7	Bila ada pekerjaan saya yang belum selesai, saya tidak perlu lembur.				
8	Saya selalu mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan.				
9	Saya tidak perlu bekerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas.				
10	saya tidak mengharapkan pemberian penghargaan atas prestasi untuk memberi semangat kerja bagi karyawan.				

Lampiran 2 Kuesioner Motivasi Kerja

**Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.**

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.**

**Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan saya saat ini dapat membuat saya tetap sibuk selama jam kerja.				
2	Cara atasan saya menangani karyawannya.sangat baik				
3	Adanya kemampuan pimpinan saya dalam membuat keputusan				
4	Gaji saya dan jumlah pekerjaan yang saya lakukan sesuai				
5	Kondisi lingkungan pekerjaan yang baik				
6	Adanya pujian yang saya dapatkan ketika melakukan pekerjaan dengan baik.				
7	Saya tidak perlu merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan karena gaji tidak bertambah				
8	Saya merasa perusahaan belum memberikan hasil baik bagi saya				
9	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan ketrampilan saya				
10	Saya ragu-ragu bekerja di sini				
11	Pekerjaan saya tidak didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.				
12	Saya tidak puas karena atasan tidak memberikan bimbingan yang baik pada karyawan				

Lampiran 3 Kuesioner Kepuasan Kerja

**Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.**

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

**Berilah tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih.**

**Kinerja**

No	Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1	Saya berusaha dalam mencapai target kerja yang diberikan perusahaan				
2	Saya datang ke perusahaan selalu tepat waktu				
3	Saya bertanggung jawab dan berkualitas baik terhadap pekerjaan saya				
4	Saya selalu mentaati peraturan perusahaan				
5	Saya menggunakan waktu kerja dengan baik				
6	Saya tidak berusaha mencapai target yang penting pekerjaan selesai				
7	Saya mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam bekerja secara mandiri				
8	Saya sering tidak masuk kerja				
9	Saya tidak bersedia bekerja secara maksimal di perusahaan untuk mencapai hasil yang baik bagi perusahaan				
10	Saya melakukan pekerjaan karena terpaksa dan tidak teliti				

Lampiran 4 Kuesioner Kinerja

**Berilah tanda (✓) pada jawaban yang anda pilih.**

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju