

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

1.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan tetap non manajemen bidang *procurement*. Sedangkan yang menjadi ruang lingkup penelitian adalah sejauh mana pengaruh beban kerja dan disiplin kerja karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

1.2. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Solusi Bangun Indonesia Tbk (“SBI” atau “Perseroan”) sebelumnya dikenal dengan nama PT Holcim Indonesia Tbk. Perseroan resmi melakukan pergantian nama perusahaan pada 11 Februari 2019 dan telah dinyatakan dalam akta notaris No. 11 tanggal 11 Februari 2019 dari Notaris Aulia Taufani S.H., yang telah disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia with dengan keputusan No. AHU-0008550.AH.01.02.TAHUN 2019 tanggal 18 Februari 2019, mengenai perubahan nama PT Holcim Indonesia Tbk menjadi PT Solusi Bangun Indonesia Tbk.

Pergantian nama ini merupakan konsekuensi dari pelepasan saham Perseroan oleh LafargeHolcim, yang melepas seluruh kepemilikan sahamnya (80,64%) kepada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk melalui anak usahanya, PT Semen Indonesia Industri Bangunan (SIIB), pada 31 Januari 2019. Dua anak perusahaan Perseroan juga berganti nama: PT Holcim Beton menjadi PT Solusi Bangun Beton, sedangkan PT Lafarge Cement Indonesia menjadi PT Solusi Bangun Andalas.

Perseroan beroperasi secara komersial tahun 1975, dimana produk-produknya dipasarkan di dalam dan luar negeri. Sebagai salah satu perusahaan semen terbesar di Indonesia, SBI mengoperasikan jaringan terintegrasi pasokan bahan bangunan domestik yang mencakup distributor, pengecer, ahli bangunan, dan solusi bernilai tambah. Perseroan juga memiliki bisnis terintegrasi untuk semen, beton siap-pakai, agregat, dan pengelolaan limbah.

Perseroan berdomisili di Jakarta dan memiliki empat pabrik di Narogong (NAR) di Provinsi Jawa Barat, Cilacap (CIL) di Provinsi Jawa Tengah, Tuban (TUB) di Provinsi Jawa Timur dan Lhoknga (LHO) di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (melalui operasional dari anak perusahaannya, PT Solusi Bangun Andalas). Keberadaan Perseroan di Sumatra diperkuat dengan terminal semen di Lampung serta gudang semen baru di Palembang. Total kapasitas pabrik mencapai 14,5 juta ton semen.



Gambar 3. 1 Peta Lokasi Perusahaan

Sumber: PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk

Perseroan juga memiliki dua pusat penggilingan semen di Ciwandan di Provinsi Banten dan di Kuala Indah di Provinsi Sumatra Utara (yang sementara ini dihentikan kegiatan produksi dan aktivitas pabriknya) dan Solusi Bangun Beton, anak perusahaan yang mengoperasikan beberapa tambang agregat terbesar di Indonesia; serta pusat jaringan batching plant untuk beton.

1.2.1. Logo Perusahaan

Logo baru PT. Solusi Bangun Indonesia (SBI) merupakan elemen utama dari identitas Perseroan. Logo tersebut melambangkan komitmen Perseroan untuk menyediakan solusi dan produk yang inovatif serta berkualitas. Membawa nilai-nilai kearifan lokal, logo SBI terbangun dari modul hexagonal yang merepresentasikan kekokohan dan keberlanjutan yang terwakili dalam warna abu-abu dan hijau muda. Modul tersebut terbentuk dari stilasi bangunan yang menampilkan bentuk candi sekaligus dau yang membawa semangat pembangunan dan kelestarian alam sebagai satu kesatuan.



Gambar 3. 2 Logo Perusahaan

Sumber: PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk

1.2.2. Visi, Misi dan Nilai Perusahaan

VISI

Menjadi perusahaan penyedia solusi bahan bangunan terbesar di regional.

MISI

1. Berorientasi pada kepuasan pelanggan dalam setiap inisiatif bisnis.
2. Menerapkan standar terbaik untuk menjamin kualitas.
3. Fokus menciptakan perlindungan lingkungan dan tanggung jawab sosial yang berkelanjutan.
4. Memberikan nilai tambah terbaik untuk seluruh pemangku kepentingan.
5. Mejadikan sumber daya manusia sebagai pusat pengembangan perusahaan.

NILAI

1. *Compete with Clear and Synergized Vision*

Mampu mengarahkan seluruh sumber daya dan kapabilitas perusahaan secara baik dan tepat untuk berkompetisi mencapai cita-cita sinergis korporasi.

2. *Have A High Spirit For Continuous Learning*

Mau dan terbuka untuk belajar secara terus menerus agar dapat bekerja semakin hari semakin baik, dan mampu beradaptasi terhadap berbagai perkembangan serta perubahan yang terjadi dalam lingkungan industri persemenan.

3. *Act with High Accountability*

Mampu Diandalkan dan memiliki tanggung jawab atas perkataan, tindakan dan keputusan yang diambil.

4. *Meet Customer Expectation*

Mampu memenuhi harapan dan keinginan serta kebutuhan pelanggan atas produk serta layanan secara fokus, responsif dan sesuai standar prosedur yang berlaku.

5. *Perform Ethically with High Integrity*

Mampu menunjukkan falsafah, sikap hidup dan tindakan yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang luhur serta tidak tergoyahkan oleh apapun juga.

6. *Strengthen Teamwork*

Mampu melakukan pekerjaan secara bersama-sama untuk mewujudkan hasil kinerja terbaik dan yang memberi nilai tambah terbaik bagi perusahaan dan bagi seluruh pemangku kepentingan.

1.2.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sebuah garis hirarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau sumber daya manusia yang berada pada lingkup perusahaan memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk dan Struktur organisasi bidang *Procurement Group Head* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk terlampir pada lampiran 2 hal 132.

1.2.4. Job Description Bidang Procurement

Job description adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/tugas. Uraian ini berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan. Berikut merupakan *job description* dari bidang *Procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk:

1. *Procurement Group Head*

a. Tujuan Pekerjaan (*Job Purpose*):

- 1) Untuk mengelola secara sistematis proses pengambilan keputusan apa, kapan dan berapa banyak yang harus dibeli, tindakan pembelian, memastikan bahwa proses tersebut sesuai dengan kebijakan dan prosedur dan dilaksanakan tepat waktu untuk memastikan kuantitas dan kualitas yang ditentukan;
- 2) Untuk memastikan kontribusi dalam mencapai target EBITDA melalui pengembangan strategi TCO sumber terendah, memastikan implementasi dan mencapai manfaat maksimum;
- 3) Mengembangkan, menerapkan dan mengawasi strategi sumber kategori dan proses pengadaan barang/jasa untuk mencapai total biaya kepemilikan (TCO) terbaik dan memenuhi persyaratan pelanggan;
- 4) Memahami dan mengikuti kode etik usaha dan semua kebijakan perusahaan/Group dengan mengikuti atau menyelesaikan pelatihan kepatuhan dan diwajibkan.

b. Aktivitas utama atau Tanggung jawab (*Main Activities/Responsibilities*):

- 1) Aktivitas utama wajib bertanggung jawab untuk memastikan kesehatan dan keselamatan diri sendiri dan rekan kerja dengan mengikuti kebijakan, prosedur, petunjuk, aturan dan peraturan perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja;

- 2) Memimpin departemen pengadaan, pengembangan dan memastikan strategi pengadaan tersedia untuk semua komoditas untuk mencapai kepemilikan total biaya terbaik;
- 3) Rencanakan kategori yang diprioritaskan untuk mencapai kontrol yang lebih baik pada total pengeluaran;
- 4) Mengarahkan strategi implementasi, efisiensi pasokan, kualitas, keandalan dan peningkatan proses untuk mencapai penghematan yang ditargetkan dan KPI;
- 5) Membentuk tim lintas fungsional untuk menentukan dan mengevaluasi peluang peningkatan berkelanjutan untuk meningkatkan keberlanjutan pasokan;
- 6) Mengontrol pada implementasi proses negosiasi dan alat untuk mendapatkan proses dan hasil tender yang lebih baik;
- 7) Mempersiapkan dan berkolaborasi dengan fungsi lain untuk membuat dan mengendalikan perjanjian/kontrak yang tepat untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan arahan perusahaan;
- 8) Mengembangkan, melatih dan meningkatkan tim sumber untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasi tim;
- 9) Manajemen dengan hubungan yang baik;
- 10)Pastikan peningkatan berkelanjutan dalam departemen pengadaan.

2. *Special Project*

a. Tujuan Pekerjaan (*Job Purpose*)

Untuk mengembangkan, menerapkan, dan memelihara beberapa proyek pengadaan untuk mencapai standar data, proses yang efektif & efisien dan pengadaan berkelanjutan. Dan akhirnya untuk mencapai tujuan perusahaan terkait dengan biaya dan kepatuhan.

b. Aktivitas Utama atau Tanggung Jawab (*Main activities/Responsibilities*):

- 1) Aktivitas utama wajib bertanggung jawab untuk memastikan kesehatan dan keselamatan diri sendiri dan rekan kerja dengan mengikuti kebijakan, prosedur, petunjuk, aturan dan peraturan perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja;
- 2) Meninjau proses standarisasi yang ada untuk SBI dan melakukan koordinasi dengan Opco lain di grup SMI untuk penyelarasan;
- 3) Mengembangkan dan membandingkan antara setiap pabrik dan Opcos untuk mencapai konsistensi dan sentralisasi proses pengadaan yang lebih tinggi;
- 4) Implementasi proyek pengadaan untuk mencapai proses pengadaan yang efektif dan efisien;
- 5) Memantau dan memelihara implementasi proyek peningkatan sistem dan alat;
- 6) Pimpin komunikasi lintas antara pengadaan internal, konsultan (jika diperlukan) dan pengguna internal untuk memastikan proses perataan proyek pengadaan yang lebih cepat;

7) Buat kemajuan mingguan dan laporan bulanan untuk tujuan pelacakan.

Kemajuan harus disajikan setiap bulan dalam pengadaaan rapat bulanan.

3. *Procurement Operations*

a. Tujuan Pekerjaan (*Job Purpose*)

Untuk mengembangkan, memimpin, mengawasi dan mengendalikan prosedur dan kebijakan pengadaan operasi untuk mencapai cara yang paling efektif dan efisien, total biaya kepemilikan (TCO) optimal, pengiriman yang diharapkan dan kepatuhan terhadap prosedur dan garis panduan.

b. Aktivitas Utama atau Tanggung Jawab (*Main activities/Responsibilities*):

- 1) Menetapkan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan (OHS) kepada organisasi, tim dan dirinya sendiri dengan mematuhi kebijakan, prosedur di tempat kerja dalam kondisi berkelanjutan;
- 2) Memimpin, mengembangkan dan mengidentifikasi, menganalisis peluang pengadaan untuk mencapai manfaat maksimum dan total biaya kepemilikan (TCO);
- 3) Kelola kinerja pengadaan operasional di tingkat terbaik dan kepatuhan terhadap kebijaka/prosedur sebagaimana disyaratkan oleh pelanggan dan perusahaan;
- 4) Mengembangkan, memimpin dan mengendalikan tingkat layanan pelanggan yang disampaikan oleh tim untuk memenuhi tingkat kepuasan, akurasi yang dapat diterima, koordinasi dan lngkungan kerja yang baik;

- 5) Membantu dan mewakili kepala pengadaan untuk mengendalikan dan membangun koordinasi dengan fungsi-fungsi lain dan pemangku kepentingan di tingkat manajemen pabrik untuk melayani mereka dengan tingkat yang memuaskan dan tepat;
- 6) Mempersiapkan, mengembangkan, menganalisis pelaksanaan prosedur operasional untuk mendapatkan peningkatan untuk hasil dan solusi yang lebih baik (pengiriman, kualitas, dan biaya):
- 7) Bangun dan kendalikan dokumentasi (*good file system*) pada tingkat yang tepat untuk mencapai dokumentasi berkelanjutan;
- 8) Mengembangkan tim pengadaan kinerja dan keterampilan dalam mengatur tingkat keterampilan persyaratan standar, keberhasilan dalam dialog, kepatuhan terhadap undang-undang, etika, kebijakan, dan kode perilaku bisnis yang berlaku.

4. *Support, Process & Performance Management Section*

a. Tujuan Pekerjaan (*Job Purpose*):

- 1) Untuk mengembangkan, menerapkan, dan meningkatkan proses, sistem, dan pengadaan bisnis pengadaan dan inventaris untuk mencapai kepatuhan dalam kebijakan dan prosedur organisasi dan sistem pengadaan yang efektif dan efisien;
- 2) Untuk mengembangkan dan memastikan proses bisnis impor untuk mencapai kepatuhan hukum pabean Indonesia, kurangi biaya yang tidak perlu dan kepuasan pelanggan.

b. Aktivitas Utama atau Tanggung Jawab (*Main activities/Responsibilities*):

- 1) Aktivitas utama wajib bertanggung jawab untuk memastikan kesehatan dan keselamatan diri sendiri dan rekan kerja dengan mengikuti kebijakan, prosedur, petunjuk, aturan dan peraturan perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja;
- 2) Mengembangkan dan meningkatkan proses bisnis pengadaan dan inventaris untuk membangun kegiatan pengadaan yang efektif dan efisien;
- 3) Menetapkan audit internal lokal dalam departemen pengadaan dan inventaris untuk mencapai kepatuhan dengan kebijakan dan prosedur dan peningkatan yang lebih baik pada keseluruhan kegiatan;
- 4) Menganalisis, memantau dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan transaksi sehari-hari dan penggunaan anggaran internal untuk mencapai dept keseluruhan;
- 5) Mengembangkan dan memantau proses impor bersamaan dengan optimalisasi biaya distribusi dan mematuhi hukum adat Indo;
- 6) Mengkoordinasikan proses audit internal dan eksternal untuk memastikan keselarasan kebijakan dan prosedur organisasi;
- 7) Pimpin tim lintas fungsional untuk menjalankan proyek untuk perbaikan sistem dan peralatan yang dimulai oleh pengadaan lokal, regional dan global;

- 8) Mengembangkan, menulis, dan meningkatkan tim pendukung untuk meningkatkan kapabilitas dan kualifikasi tim bersama dengan kesenjangan teknis/kompotensi lunak.

5. *Warehouse Section*

a. Tujuan Utama (*Job Purpose*):

Mengawasi dan melaksanakan kegiatan gudang untuk mencapai tujuan gudang dan mendukung operasional pabrik dan mematuhi kebijakan, prosedur, pedoman, peraturan, dan peraturan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

b. Aktivitas Utama atau Tanggung Jawab (*Main activities/Responsibilities*):

- 1) Bertanggung jawab untuk memastikan kesehatan dan keselamatan diri sendiri dan rekan kerja dengan mengikuti kebijakan, prosedur, petunjuk, aturan dan peraturan perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan di tempat kerja;
- 2) Memantau dan mengawasi proses penerimaan, penyimpanan dan penanganan yang menangani rekonsiliasi stok, menangani barang yang masuk, mengeluarkan barang, menerima barang yang dikembalikan, pesanan transfer stok, inventarisasi dan mengelola kualitas dan stok inspeksi;
- 3) Laksanakan dan terapkan sistem *material requirement planning* (MRP) pada waktu yang tepat dan rekonsiliasi untuk data yang akurat hingga rilis permintaan pembelian;

- 4) Memonitor dan pertahankan kesediaan stok di gudang untuk mendukung operasional perusahaan;
- 5) Menerapkan suku cadang perawatan preventif pemeliharaan (PMR) di gudang dan menjaga semua pelatan dan alat untuk mendukung operasi gudang;
- 6) Pertahankan transaksi yang tepat untuk menghindari masalah yang terkait dengan sistem SAP;
- 7) Memberikan laporan kinerja gudang seperti nilai persediaan, perputaran persediaan, bagian yang bergerak cepat, bagian yang bergerak lambat, bagian yang usang dll;
- 8) Pertahankan sistem konsinyasi penagihan.

1.3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah metode penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

1.3.1. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Satuan	Skala
Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Sunarso, 2020)	Kondisi pekerjaan Penggunaan waktu kerja Target yang harus dicapai	Memahami pekerjaan dengan baik Waktu kerja yang sesuai dengan jadwal kerja Memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan	S K O R	O R D I N A L
Disiplin Kerja (X2)	Sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap	Sikap Norma	Menikmati pekerjaan yang dilakukan Mematuhi peraturan yang		

	<p>peraturan-peraturan yang belaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.</p>	<p>Tanggung jawab</p>	<p>ada dalam perusahaan</p> <p>Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan</p>	<p>S K O R</p>	<p>O R D I N A L</p>
<p>Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan</p>	<p>Kemampuan</p> <p>Meningkatkan hasil yang dicapai</p>	<p>Memiliki keterampilan yang mempuni di bidangnya</p> <p>Dapat meningkatkan hasil pekerjaan</p>		<p>O R</p>

	menghasilkan keluaran yang optimal, bahkan kalau mungkin maksimal.	Pengembangan diri	Dapat melewati tantangan yang ada dalam suatu pekerjaan	S K O R	D I N A L
		Mutu	Meningkatkan kualitas kerja		
		Efisiensi	Dapat memperoleh hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan perusahaan.		

Sumber: Hasil Telaah Peneliti

1.3.2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Adalah suatu metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.

2. Kuesioner

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini berhubungan dengan beban kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan cara memberikan beberapa pernyataan secara tertulis dan terstruktur kepada karyawan tetap non manajemen bidang *procurement group head* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

3. Studi Dokumentasi

Yaitu data atau informasi yang di dokumentasikan oleh PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

1.3.2.1. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari objek maupun lingkungan yang sedang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data maupun hasil penelitian lain yang telah dipublikasikan.

1.3.2.2. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk, dalam penelitian ini seluruh populasi yang berjumlah 45 orang.

Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	

1.	<i>Special project managar</i>	-	-	-
2.	<i>Strategic procurement manager</i>	6	2	8
3.	<i>Procurement operations manager</i>	20	4	24
4.	<i>Support, process & performance management secion head</i>	2	2	4
5.	<i>Warehouse section head</i>	8	1	9
	Jumlah			45

Sumber: PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk

1.3.2.3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

1.3.2.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Pada dasarnya teknik sampling dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan adalah Area (*cluster*) sampling (sampling menurut daerah).

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi

anggota sampel. Teknik ini meliputi, *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random*, *sampling area (cluster) sampling* (sampling menurut daerah).

Cluster sampling adalah teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Peneliti menggunakan teknik ini karena populasi di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk ini terdiri dari klaster-klaster. Cara pengambilan dengan teknik ini adalah mengambil secara acak sampel sesuai dengan jumlah sampel yang diperlukan dari setiap bagian horizontal. Adapun untuk menentukan ukuran sampel dari populasi berukuran 45 orang menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Tingkat Kesalahan

$$n = \frac{45}{1 + 45(0,1)^2} = 31,03 \text{ dibulatkan menjadi } 31 \text{ karyawan}$$

Berdasarkan perhitungan diatas untuk sampel keseluruhan, ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 10% adalah 31 karyawan. Dari ukuran sampel sebesar 31 karyawan tersebut, maka dapat dilihat ukuran sampel secara proporsional sebagai berikut:

$$N = \sum_{i=1}^4 n_i$$

$$N = n_1 + n_2 + n_3 + n_4$$

Keterangan:

N = Populasi

n_1 = Ukuran Sampel dari *strategic procurement*

n_2 = Ukuran Sampel dari *Procurement Operations*

n_3 = Ukuran Sampel dari *Support, process & performance*

n_4 = Ukuran Sampel dari *Warehouse Section*

Besar n_i masing-masing adalah:

$$n_1 = \frac{8}{45} \times 31 = 5,51 \approx 6$$

$$n_2 = \frac{22}{45} \times 31 = 17,22 \approx 17$$

$$n_3 = \frac{5}{45} \times 31 = 3,44 \approx 3$$

$$n_4 = \frac{7}{45} \times 31 = 4,82 \approx 5$$

$$n = n_1 + n_2 + n_3 + n_4$$

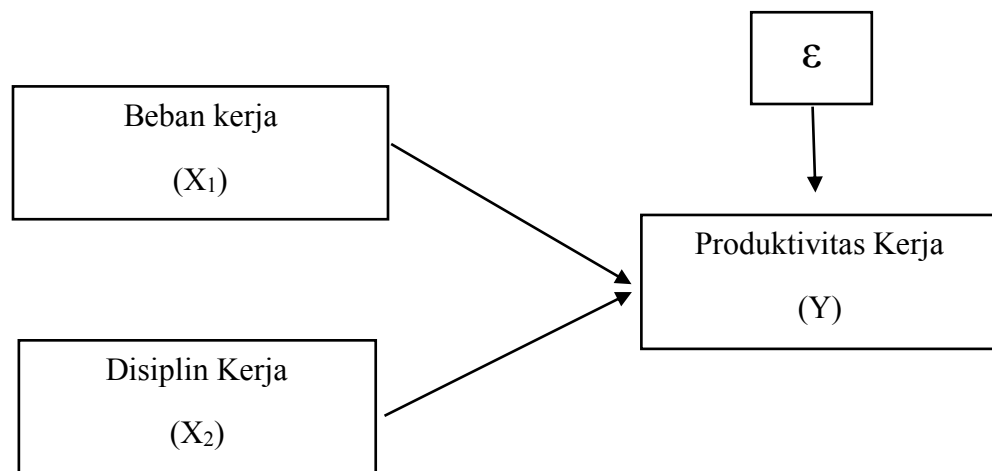
$$= 6 + 17 + 3 + 5$$

$$= 31 \text{ Karyawan}$$

Maka sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap non manajemen bidang *procurement* PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk dengan jumlah 31 orang karyawan dari jumlah populasi sebanyak 45 orang karyawan.

1.4. Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai peranan beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka disajikan model penelitian berdasarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 3. 3 Model Penelitian

Sumber: Hasil Telaah Peneliti

Keterangan :

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Disiplin Kerja

Y = Produktivitas Kerja

E = Variabel lain yang mempengaruhi

1.5. Teknik Analisis Data

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui sejauh mana peranan beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5.1. Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala *likert* untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Formasi Nilai Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Husein Umar (2003: 135)

Tabel 3. 4 Formasi Nilai Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Tidak Ada Pendapat	TAP	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Sumber: Husein Umar (2003: 135)

Perhitungan hasil kuisisioner dengan presentase dan skoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah Responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

Sumber: Husein Umar (2003: 135)

1.5.1.1. Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap kuesioner yang akan disebarkan.

1. Uji Validitas

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian untuk mengukur tingkat keaslian suatu alat ukur digunakan uji validitas, suatu alat ukur yang memiliki tingkat validitas tinggi merupakan syarat dilakukan penelitian.

Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dianggap valid, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

Husein Umar (2003: 180)

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas ini akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 26.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsistensi, keajegan atau tidak berubah-ubah.

Singarimbun dan effendi dalam jurnal (2011) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih uji reliabilitas. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronback*.

Dari hasil perhitungan tersebut, maka kaidah keputusannya adalah:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut reliabel.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

Husein Umar, (2003)

Untuk mempermudah perhitungan, uji reliabilitas ini akan menggunakan program SPSS for Windows Versi 26.

1.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda karena data yang digunakan merupakan data absolut dan peneliti hanya ingin mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, tanpa mengetahui hubungan antar variabel X.

1.5.2.1. *Method Of Succesive Interval (MSI)*

Analisis *Method Of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method Of Succesive Interval* (MSI) menurut Sugiyono (2013: 25) terdapat langkah-langkah yang dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar;
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, 5 dan dinyatakan dalam frekuensi;
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi;
4. Tentukan nilai proporsii kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor;
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh;

6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas);
7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$SV = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah Dibawah Batas Atas} - \text{Daerah Dibawah Batas Bawah}}$$

1.5.2.2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui model regresi tersebut layak atau tidak untuk dipergunakan sebagai alat analisis di masa yang akan datang, maka dilakukan uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Menurut Roen (2019) dalam jurnal menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Roen (2019) dalam jurnal pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan linier diantara variabel independen dalam model regresi. Syarat berlakunya model regresi ganda adalah antar variabel bebasnya tidak memiliki hubungan sempurna atau mengandung multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk dapat melihat multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIP):

- Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Roen (2019) dalam jurnal menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya. Jika ada perbedaan yang besar berarti telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain disebut homoskedastis. Heteroskedastisitas pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* dari pada *time series*. Tetapi tidak berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola;
- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka nol;
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja.

1.5.2.3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2014: 277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Koefisien Konstanta

$b_1, b_2, b_3 \dots$ = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

e = Error, Variabel gangguan

1.5.2.4. Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur sebara besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga + 1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan juga sebaliknya.

1.5.2.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Roen (2019) dalam jurnal kesesuaian model dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Dimana (R^2) dapat menunjukkan besarnya kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ini berkisar antara 0 dan 1, semakin besar nilai koefisien determinasi, maka kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya semakin besar, dengan rumus sebagai berikut: $R^2 \times 100\%$

Dengan kriteria:

$R^2 = 1$, berarti terdapat kecocokan sempurna dan seluruh variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya.

$R^2 = 0$, berarti tidak ada variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebasnya dan tidak ada hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya.

1.5.2.6. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peranan beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini merupakan perumusan hipotesis dari penelitian ini:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan mengenai beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang procurement PT.

Solusi Bangun Indonesia Tbk.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan mengenai beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang procurement PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk

1.5.2.7. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan taraf signifikan atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan dengan berdasarkan uji F atau uji nilai signifikan (sig). Cara yang paling mudah dengan uji sig, dengan ketentuan:

Jika nilai sig. $< 0,05$ maka model regresi adalah linier.

Jika nilai sig. $> 0,05$ maka model regresi tidak linier.

Untuk mempermudah dalam penelitian ini digunakan program SPSS.

Hipotesis statistik yang diajukan sebagai berikut:

H_0 : $\beta_j = 0$ Beban kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang procurement PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

H_a : $\beta \neq 0$ Beban kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan tetap non manajemen bidang procurement PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk.

Kriteria:

H_a = jika signifikan $F_{hitung} > (\alpha = 0,05)_{tabel}$ maka H_a diterima.

H_a = jika signifikan $F_{hitung} < (\alpha = 0,05)_{tabel}$ maka H_a ditolak.

Selanjutnya kriteria ini menunjukkan pula bahwa secara simultan (serempak atau bersama-sama) variabel X_1 (Beban Kerja) dan X_2 (Disiplin Kerja) mempengaruhi atau tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

2. Uji T (Parsial)

Uji T ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial (masing-masing) terhadap variabel terikat. Adapun hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dengan tingkat keyakinan 95% derajat kebebasan $(n-k)$ maka:

$H_{o1} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan

$H_{a1} : \beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan

$H_{o2} : \beta_j = 0$ tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan

$H_{a2} : \beta_j \neq 0$ terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan

Kriteria:

Jika signifikan $T_{hitung} > (\alpha = 0,05)_{tabel}$ maka h_0 ditolak.

Jika signifikan $T_{hitung} < (\alpha = 0,05)_{tabel}$ maka h_0 diterima.

Untuk mempermudah perhitungan dalam penelitian ini digunakan program SPSS versi 26.