

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN *TURNOVER INTENTION* DI PT NUSANTARA BUILDING INDUSTRIES KAB.DEMAK

Novi Permatasari

12211338

Program Studi Manajemen Universitas Bpd

novipermatasari679@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan kebijakan kedisiplinan terhadap produktivitas dan turnover intention karyawan di PT Nusantara Building Industries. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mencakup apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, serta apakah turnover intention memediasi hubungan antara kedisiplinan dan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Square (SmartPLS) dan teknik purposive sampling terhadap 95 responden dari total populasi 1.185 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, turnover intention berpengaruh positif terhadap produktivitas, dan kedisiplinan juga berpengaruh positif terhadap produktivitas secara langsung maupun melalui mediasi turnover intention. Temuan ini menyoroti bahwa meskipun kedisiplinan meningkatkan produktivitas, penerapan yang terlalu kaku dapat mendorong karyawan memiliki keinginan untuk keluar. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan menerapkan pendekatan kedisiplinan yang lebih komunikatif, adil, dan berbasis kesejahteraan karyawan untuk menjaga produktivitas sekaligus menekan turnover.

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja, Produktivitas, Turnover Intention, SmartPLS, PT Nusantara Building Industries

Abstract

This study aims to analyze the impact of disciplinary policy implementation on employee productivity and turnover intention at PT Nusantara Building Industries. The issues examined in this research include whether work discipline significantly affects productivity and employees' intention to leave the company, as well as whether turnover intention mediates the relationship between discipline and productivity. This study uses a quantitative approach with Partial Least Squares (SmartPLS) analysis and purposive sampling technique involving 95 respondents from a total population of 1,185 employees. The results show that work discipline has a positive and significant effect on turnover intention, turnover intention positively affects productivity, and discipline also has a direct positive impact on productivity as well as through the mediation of turnover intention. These findings highlight that although discipline can enhance productivity, overly rigid implementation may lead employees to consider leaving the company. Therefore, it is recommended that the company adopts a more communicative, fair, and employee-wellbeing-based approach to discipline in order to maintain productivity while reducing turnover.

Keywords: Work Discipline, Productivity, Turnover Intention, Human Resource Management, SmartPLS, PT Nusantara Building Industries

1. PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis perusahaan yang semakin kuat, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pastinya berupaya meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu upaya yang ditentukan pihak manajemen adalah penerapan kebijakan kedisiplinan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memastikan semua karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dikutip dalam (Aeni & Kuswanto, 2021) menyatakan bahwa “Disiplin kerja didefinisikan sebagai komitmen karyawan untuk mengikuti aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan guna meningkatkan efisiensi serta mengurangi kesalahan ataupun kelalaian dalam proses kerja. Disiplin kerja juga dianggap menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kebijakan kedisiplinan yang diterapkan perusahaan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan produktifitas, tetapi juga menjaga hubungan antar karyawan supaya tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif ini yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam perspektif lingkungan, (Editor & Blaug, n.d.) menekankan bahwa “Peningkatan produktifitas harus seimbang dengan dampak pada kesehatan masyarakat dan lingkungan, terutama dalam produksi skala besar yang dapat mengakibatkan efek samping negative. Produktivitas yang optimal dicapai ketika organisasi mampu memaksimalkan hasil tanpa mengorbankan kualitas sumber daya yang digunakan, termasuk tenaga kerja dan lingkungan hidup”. Selain itu Menurut (Almaamari, 2021) menyatakan bahwa “Ketersediaan dukungan yang sesuai ditempat kerja atau melalui pengaturan jarak jauh juga berperan besar dalam mengurangi konflik antara pekerja dan keluarga, yang dapat menurunkan produktivitas apabila tidak ditangani dengan baik. Organisasi perlu mempertimbangkan fleksibilitas dan dukungan sumber daya agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih produktif dan seimbang dengan kehidupan pribadi mereka”.

Namun, dalam penerapan kebijakan kedisiplinan ini juga menimbulkan sisi negative. Seperti meningkatnya Turnover. Tingkat Turnover yang tinggi ini dapat menjadi indikator bahwa karyawan merasa tertekan atau tidak nyaman dengan aturan yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut (Lyons & Bandura, 2020) menyatakan bahwa “Turnover karyawan sebagai proses dimana karyawan meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Mereka menjelaskan bahwa turnover karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan kerja, kompensasi, dan hubungan buruk dengan atasan, serta menyarankan adanya intervensi manajerial untuk mempertahankan talenta”. Sedangkan Menurut (Arnoux-Nicolas et al., 2016) mendefinisikan Turnover sebagai hasil dari kondisi kerja yang tidak mendukung, yang dapat meningkatkan intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Faktor seperti kurangnya makna dalam pekerjaan dapat menjadi mediasi yang memperkuat hubungan antara kondisi kerja yang buruk dan niat untuk keluar”.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kebijakan Kedisiplinan terhadap Produktifitas dan Turnover karyawan “untuk mengidentifikasi sejauh mana kebijakan kedisiplinan dapat meningkatkan produktifitas tanpa menyebabkan turnover pada karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan kedisiplinan yang efektif, yakni kebijakan yang mampu mendorong kinerja tanpa memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam konteks ini, penelitian ini akan berfokus pada evaluasi bagaimana kebijakan kedisiplinan diterapkan di perusahaan serta berdampak baik pada produktivitas karyawan.

Menurut penelitian (Chen et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan niat untuk keluar kerja. Sedangkan menurut penelitian (AK, 2018) menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja sering menjadi faktor penting dalam Produktivitas karyawan, ada beberapa bukti bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention. Contohnya dalam studi yang

menggunakan model analisis struktural ditemukan bahwa faktor budaya perusahaan dan keadilan perusahaan memiliki hubungan yang lebih kuat dengan Turnover Intention dibandingkan dengan disiplin kerja.

NO	BAGIAN	NILAI KPI		
		JAN	FEB	MAR
1	AKUNTING & PAJAK	94,95	94,45	94,95
2	ENGINEERING	71,63	64,18	84,39
3	EXPORT & IMPORT	85,00	85,00	100,00
4	GUDANG BAHAN BAKU DAN	60,80	76,00	75,97
5	GUDANG PRODUK JADI	95,50	87,73	92,91
6	HRD & UMUM	86,27	81,85	83,87
7	IT SUPPORT	57,99	44,31	38,26
8	KEUANGAN	86,44	87,91	66,61
9	KOMERSIL	68,73	80,37	85,66
10	MARKETING	63,11	81,27	79,26
11	PEMBELIAN	52,70	61,17	81,19
12	PEMELIHARAAN DAN PERBAIKAN PEMELIHARAAN & PERAWATAN FC & AAC TEKNIK	113,00	109,00	117,00
13	PERSIAPAN MATERIAL	84,12	92,41	85,21
14	PRODUCT PLANNING &	66,26	68,62	76,47
15	PRODUKSI AAC & MORTAR	62,48	61,70	66,94
16	PRODUKSI BOARD	80,08	89,34	74,56
17	PRODUKSI GELOMBANG	59,52	83,37	90,35
18	QCL	70,38	64,81	61,88
19	QHSE	73,55	77,24	72,89
20	RESEARCH AND DEVELOPMENT	83,87	59,65	90,38
21	UTILITY	63,74	70,33	78,55
RATA – RATA		75,24	77,18	80,82

Berdasarkan data KPI selama tiga bulan terakhir, terlihat bahwa produktivitas karyawan secara keseluruhan mengalami peningkatan dari rata-rata 75,24 pada Januari menjadi 77,18 pada Februari, dan 80,82 pada Maret. Hal ini menunjukkan adanya tren pertumbuhan produktivitas sebesar 7,4% dalam periode tersebut. Beberapa bagian memiliki tingkat produktivitas yang konsisten tinggi, seperti Akunting & Pajak, Export & Import, Gudang Produk Jadi, serta Pemeliharaan dan Perawatan FC & AAC yang bahkan melampaui target dengan nilai di atas 100. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan pada bagian tersebut mampu menghasilkan output sesuai bahkan melebihi target yang ditetapkan. Sementara itu, terdapat beberapa bagian dengan produktivitas menengah yang cenderung fluktuatif, seperti Engineering, Komersil, Produksi Board, Produksi Gelombang, dan Research & Development. Menariknya, pada dua bagian terakhir terlihat peningkatan signifikan yang mencerminkan adanya perbaikan proses kerja dan efektivitas pemanfaatan sumber daya. Di sisi lain, beberapa bagian masih menunjukkan produktivitas rendah, seperti IT Support, Produksi AAC & Mortar, dan QCL, yang menandakan adanya hambatan dalam alur kerja atau efisiensi tenaga kerja. Secara umum, data ini menggambarkan bahwa produktivitas karyawan perusahaan menunjukkan tren positif, namun masih terdapat perbedaan tingkat pencapaian antar bagian yang perlu menjadi perhatian manajemen.

Menurut Sinambela (2021), produktivitas karyawan merupakan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output dibandingkan dengan input yang digunakan, dan pencapaiannya lebih tepat diukur melalui indikator kolektif seperti KPI. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo & Nurdin (2022) yang menyatakan bahwa KPI dapat dijadikan tolok ukur produktivitas tenaga kerja karena mencerminkan ketercapaian target organisasi secara terukur. Dengan demikian, tabel KPI ini tidak hanya menggambarkan pencapaian kerja, melainkan juga merupakan cerminan produktivitas karyawan di masing-masing bagian perusahaan.

Menurut penelitian Guobrandsdottir dan (Oddsson, 2022) menyatakan bahwa “Produktifitas dalam organisasi adalah hasil dari interaksi berbagai faktor seperti pelatihan, motivasi karyawan, dan budaya organisasi yang saling mempengaruhi dalam meningkatkan hasil kerja”. Menurut penelitian (Obrey et al., 2018) menyimpulkan bahwa keterlibatan karyawan sebagai elemen kunci produktivitas dalam perubahan organisasi. Bentuk bentuk produktivitas yang dianalisis meliputi partisipasi karyawan, kerja tim, dan pemberdayaan yang mendukung perubahan organisasi secara efektif. Menurut penelitian (“Oddson, Valur” 2018) Penelitian ini menunjukkan jika penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan, mengurangi waktu terbuang, dan meningkatkan hasil yang diinginkan perusahaan. Menurut penelitian (Murti & Yulaeli, 2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja sering kali menjadi faktor penting dalam produktivitas karyawan. Tetapi dalam beberapa kasus, dampaknya mungkin dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, motivasi ataupun gaya kepemimpinan.

Menurut penelitian (Lyons & Bandura, 2020) menyatakan bahwa “Turnover karyawan sebagai proses dimana karyawan meninggalkan organisasi baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Mereka menjelaskan bahwa turnover karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan kerja, kompensasi, dan hubungan buruk dengan atasan, serta menyarankan adanya intervensi manajerial untuk mempertahankan talenta”. Menurut penelitian (Chen et al., 2018) membahas jika Turnover Intention berdampak pada efisiensi kerja dan produktivitas secara keseluruhan. Ditemukan pula bahwa peningkatan niat untuk keluar menyebabkan penurunan produktivitas akibat berkurangnya komitmen karyawan. Menurut penelitian (Nathisa & Noer, 2018) menunjukkan bahwa pengaruh Turnover Intention terhadap Produktivitas Karyawan bisa bervariasi tergantung dalam konteks nya. Dalam beberapa kasus Turnover Intention tidak langsung berdampak positif pada Produktivitas. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan Turnover Intention dan Produktifitas dapat dimediasi oleh faktor kepuasan kerja atau komitmen perusahaan.

Menurut penelitian (Chen et al., 2018) Menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Turnover Intention melalui peningkatan komitmen sehingga dapat membantu mengurangi niat untuk keluar yang berdampak pada stabilitas tim dan produktivitas secara keseluruhan.

Kalimat novelty atau keunikan penelitian, dilanjutkan dengan rumusan masalah dan judul penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas dan Turnover Intention biasanya unik dalam hal menghubungkan aspek psikologis dan perilaku karyawan dengan hasil kinerja. Keunikan penelitian ini sering terletak pada identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, seperti budaya perusahaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Penelitian juga bisa mengungkapkan hubungan timbal balik antara Kedisiplinan, Produktivitas dan Turnover Intention serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk mengurangi Turnover Intention dan meningkatkan Produktivitas kerja di Perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan *Research Gap* diatas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan Kebijakan Kedisiplinan terhadap Produktivitas dan Turnover Karyawan di PT Nusantara Building Industries”. Maka, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: (1) Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap

Produktivitas dan Turnover Intention Karyawan PT Nusantara Building Industries? (2) Apakah Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja dan Turnover Intention Karyawan PT Nusantara Building Industries? (3) Apakah Turnover Intention berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT Nusantara Building Industries?.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan penelitian yaitu: (1) Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap Produktivitas ditempat kerja (2) Untuk mengetahui hubungan antara kedisiplinan karyawan dan tingkat Turnover Intention diperusahaan (3) Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dan dampaknya terhadap Produktivitas Karyawan (4) Untuk memberikan rekomendasi strategi guna menurunkan Turnover Intention dan meningkatkan Produktivitas. Manfaat penelitian ini yaitu: (1) Memberikan wawasan bagi manajer dan pemimpin perusahaan dalam merancang kebijakan kedisiplinan yang lebih efektif (2) Membantu perusahaan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi Turnover Intention (3) Menjadi referensi lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia (4) Meningkatkan pemahaman tentang pentingnya kedisiplinan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan mengurangi Turnover Intention.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2 Produktifitas

Menurut (Oddsson, 2022) menyatakan bahwa “Produktifitas dalam organisasi adalah hasil dari interaksi berbagai faktor seperti pelatihan, motivasi karyawan, dan budaya organisasi yang saling mempengaruhi dalam meningkatkan hasil kerja”. Menurut (Editor & Blaug, n.d.) menekankan bahwa “Peningkatan produktifitas harus seimbang dengan dampak pada kesehatan masyarakat dan lingkungan, terutama dalam produksi skala besar yang dapat mengakibatkan efek samping negative. Produktivitas yang optimal dicapai ketika organisasi mampu memaksimalkan hasil tanpa mengorbankan kualitas sumber daya yang digunakan, termasuk tenaga kerja dan lingkungan hidup”. Menurut (Almaamari, 2021) menyatakan bahwa “Ketersediaan dukungan yang sesuai ditempat kerja atau melalui pengaturan jarak jauh juga berperan besar dalam mengurangi konflik antara pekerja dan keluarga, yang dapat menurunkan produktivitas apabila tidak ditangani dengan baik. Organisasi perlu mempertimbangkan fleksibilitas dan dukungan sumber daya agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih produktif dan seimbang dengan kehidupan pribadi mereka”.

Faktor Faktor yang mempengaruhi Produktivitas:

- a. (Almaamari, 2021) menyatakan mengenai faktor faktor Produktivitas Karyawan seperti Lingkungan Kerja yang mencakup kualitas udara, kebisingan, dan pencahayaan.
- b. (Almaamari & Alaswad, 2021) menjelaskan bahwa Motivasi Kerja seperti pemimpin yang mendukung dan memotivasi karyawan sehinggamenciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Indikator Produktivitas:

- a. Indikator Produktivitas menurut (Beatrix & Dewi, 2019) menyatakan bahwa indikator utama produktivitas meliputi kuantitas kerja (jumlah output yang dihasilkan) dan kualitas kerja (tingkat kesempurnaan atau kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan).
- b. Indikator Produktivitas menurut (Dunggio et al., 2022) menjelaskan bahwa pengembangan diri karyawan seperti peningkatan keterampilan dan kemampuan untuk berinovasi merupakan indikator dari Produktivitas. Hal ini memperkuat hasil kerja yang lebih baik dan dalam jangka panjang.

- c. Indikator Produktivitas menurut (Edy Sutrisno, 2016) menguraikan jika hal yang menjadi salah satu indikator dalam Produktivitas yakni kemampuan, Pelatihan, dan pengembangan diri. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dan terus mengembangkan diri cenderung lebih produktif.

Manfaat Produktivitas:

- a. Menurut (Baiti et al., 2020) Karyawan yang produktif dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, yang berujung pada peningkatan kualitas produk dan kuantitas output. Hal ini penting untuk memenuhi permintaan pasar dan meningkatkan kepuasan pelanggan.
- b. Menurut (Prabawa & Supartha, 2018) menyatakan bahwa Karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi cenderung lebih mampu berkontribusi pada inovasi. Mereka dapat memberikan ide-ide baru dan solusi kreatif yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan.
- c. Menurut (Adhitya Pratama Wisnuwardhana et al., 2023) Dengan produktivitas yang lebih tinggi, perusahaan dapat mengurangi biaya operasional. Karyawan yang efisien dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, sehingga mengurangi biaya tenaga kerja per unit produk.

2.3 Turnover

Menurut (Lyons & Bandura, 2020) menyatakan bahwa “Turnover karyawan sebagai proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela. Mereka menjelaskan bahwa turnover karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakpuasan kerja, kompensasi, dan hubungan buruk dengan atasan, serta menyarankan adanya intervensi manajerial untuk mempertahankan talenta”. Menurut (Arnoux-Nicolas et al., 2016) mendefinisikan Turnover sebagai hasil dari kondisi kerja yang tidak mendukung, yang dapat meningkatkan intensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Faktor seperti kurangnya makna dalam pekerjaan dapat menjadi mediasi yang memperkuat hubungan antara kondisi kerja yang buruk dan niat untuk keluar”. Menurut mengungkapkan bahwa Turnover karyawan lebih dari sekedar ketidakpuasan kerja atau kompensasi; turnover juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kompleks. Mereka menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk keluar dipengaruhi oleh faktor faktor intrinsik dan manajerial, seperti dukungan atasan dan kesempatan pengembangan diri”. Menurut (Andrews & Mohammed, 2020) menyatakan bahwa turnover karyawan merujuk pada kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dan bergabung dengan perusahaan lain. Turnover dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kepuasan kerja dan kondisi kerja, serta faktor eksternal seperti peluang karir yang lebih baik di tempat lain. Penelitian mereka menyoroti bahwa turnover yang tinggi bisa menurunkan produktivitas dan meningkatkan biaya perekrutan.

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Turnover:

- a. Menurut (Yuliani & Abdi, 2023) menyatakan jika karyawan yang merasa bahwa kompensasi dan tunjangan yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja mereka cenderung memiliki niat untuk keluar. Keadilan dalam kompensasi sangat penting untuk mempertahankan karyawan.
- b. Dalam jurnal nya (Halim & Antolis, 2021) Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan berpotensi untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Stres kerja yang berkepanjangan dapat memicu turnover intention.
- c. Menurut (Mardika & Prima, 2020) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi turnover intention. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Dampak Turnover:

- a. Menurut (Asmara, 2017) Tingginya turnover intention dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja organisasi. Karyawan yang berencana untuk keluar mungkin

tidak berkomitmen sepenuhnya terhadap tugas mereka, yang dapat mempengaruhi hasil kerja tim.

- b. Menurut (Malinda & Kustini, 2021) perusahaan yang mengalami turnover tinggi harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Ini dapat mengganggu anggaran dan sumber daya yang ada.
- c. Menurut (Susanti et al., 2020) Di sisi positif, turnover intention dapat memberikan kesempatan bagi organisasi untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan serta praktik manajerial. Ini dapat mendorong perubahan positif dalam budaya kerja dan kepuasan karyawan

Indikator Turnover:

- a. (Alfiona, 2022) Karyawan yang menunjukkan perilaku menunda pekerjaan atau tidak menyelesaikan tugas dengan baik dapat menjadi indikator bahwa mereka tidak berkomitmen dan berpotensi untuk keluar.
- b. Menurut (Manajemen & Perbankan, 2023) indikator ini mencakup niat karyawan untuk aktif mencari pekerjaan baru, yang menunjukkan bahwa mereka tidak merasa terikat dengan organisasi saat ini

2.4 Disiplin Kerja

Dikutip dalam (Aeni & Kuswanto, 2021) menyatakan bahwa “Disiplin kerja didefinisikan sebagai komitmen karyawan untuk mengikuti aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan guna meningkatkan efisiensi serta mengurangi kesalahan ataupun kelalaian dalam proses kerja. Disiplin kerja juga dianggap menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut (Agbo, 2020) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kepatuhan pada kode etik yang ditetapkan oleh organisasi. Ia menjelaskan bahwa kedisiplinan dalam organisasi meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan menciptakan kerja sama serta moral yang tinggi antar karyawan. Dalam konteks organisasi, kedisiplinan dapat terbagi menjadi kedisiplinan positif (yang didorong oleh kemauan sendiri) dan kedisiplinan negatif (yang didorong oleh ketakutan akan hukuman).

Bentuk -Bentuk Disiplin Kerja:

- a. Penelitian (Sari, R. A., & Sari, 2020) ini membahas berbagai bentuk disiplin kerja, termasuk ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
- b. Menurut (Ali, A., & Khan, 2022) Penelitian ini mengidentifikasi berbagai bentuk disiplin kerja, termasuk kepatuhan terhadap peraturan keselamatan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di industri konstruksi.

Manfaat Disiplin Kerja:

- a. Disiplin kerja adalah kemampuan individu untuk mematuhi aturan dan menjalankan tugas dengan konsisten. Menurut Syamsul dan Lindawati (2021), disiplin kerja membantu menjaga tata tertib dan kesuksesan dalam pelaksanaan tugas. Silalahi & Bangun (2020) menambahkan bahwa disiplin kerja menumbuhkan kesadaran pekerja dalam melaksanakan tugas.
- b. Menurut “Ajabar (2020:45)” 6 menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.
- c. Disiplin kerja dapat menjaga peraturan yang telah dibuat dan sistem perusahaan supaya berjalan dengan baik dan konsisten, jadi dengan adanya kedisiplinan kerja yang biasa diterapkan karyawan maupun perusahaan tidak dapat mengubah peraturan dan konsistensi kerja pun terjaga (Farisi et al., 2020). Disiplin kerja menciptakan kualitas dan

kuantitas karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka perusahaan tercapai segala targetnya dengan penempatan tenaga kerjanya (Syafarina, 2017).

Indikator Disiplin Kerja:

- Indikator – indikator Disiplin Kerja menurut (Andrews & Mohammed, 2020) diantaranya yaitu kehadiran dan ketepatan waktu.
- Indikator Disiplin Kerja menurut (Andrews & Mohammed, 2020), yaitu Kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan yang termasuk kedalam prosedur kerja.
- Indikator Disiplin Kerja menurut Sukardi dan Raharjo (Andrews & Mohammed, 2020) menjelaskan bahwa Pengawasan oleh atasan dan respons cepat terhadap pelanggaran disiplin menjadi indikator penting dalam menjaga budaya disiplin ditempat kerja.
- Indikator Disiplin kerja menurut Kurniawan dan Heryanto (Andrews & Mohammed, 2020) dalam Journal of Business and Management Studies menguraikan bahwa indikator Disiplin Kerja melalui komitmen terhadap pekerjaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABLE YANG DIGUNAKAN	METODE PENELITIAN DAN SAMPEL /ALAT ANALISIS	HASIL HIPOTESIS
Pengaruh Kebijakan Kedisiplinan terhadap Produktivitas dan Turnover di PT Nusantara Building Industries					
1.	Opatha ; Ismail Tahun 2015	Decipline Management and Organizational Performance	Variabel X Kebijakan Kedisiplinan Variabel Mediasi Produktivitas kerja	Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan analisis regresi.	Kebijakan kedisiplinan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Perusahaan yang menerapkan aturan kedisiplinan secara konsisten cenderung melihat peningkatan pekerja.

2.	Jones ; Wright; Tahun 2016	The Impact of Workplace Discipline on Employee Turnover	Variabel X Kebijakan Kedisiplinan Variabel Z Tingkat Turnover	Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif. Dengan pengumpulan data dari perusahaan perusahaan besar. Sampel adalah 150 orang karyawan BPR BKK Kota Semarang	Kebijakan Kedisiplinan yang terlalu ketat dapat meningkatkan turnover karyawan. Namun, jika kebijakan tersebut diterapkan secara adil dan transparan, turnover dapat dikurangi.
3.	(Bhavani, 2020)	Effects of Disciplinary Policies on Organizational Productivity and Employee Retention	Variabel X Kebijakan Kedisiplinan Variabel Y Produktivitas Variabel Z Retensi Karyawan	Pendekatan Kualitatif dari wawancara dengan manajer sumber daya manusia dan survey karyawan.	Implementasi kebijakan kedisiplinan yang berorientasi pada perbaikan perilaku karyawan yang meningkatkan produktivitas dan mendorong retensi karyawan..
4.	Lambert; Hogan & 7 Barton; Tahun 2018	Diciplinary Practices and Employee Turnover in High Stress Environments	Variabel X Kebijakan Kedisiplinan Variabel Y Stres Kerja Variabel Z Turnover Karyawan	Pendekatan dalam penelitian ini ialah studi korelasi dengan pengolahan data kuantitatif	Stres yang diakibatkan oleh kebijakan kedisiplinan yang ketat dapat mempercepat turnover, terutama dilingkungan kerja yang penuh tekanan. Pendekatan kedisiplinan yang lebih baik dapat mengurangi stress kerja dan turnover.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas

Menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang mereka capai. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Sari, D. P., & Rahardjo, M.

(2020) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang disiplin lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya mereka dengan baik, yang berdampak positif pada hasil kerja.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketepatan waktu dalam bekerja, serta komitmen terhadap tugas yang diberikan. Dengan disiplin yang baik, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya lebih terarah, konsisten, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga output yang dihasilkan pun lebih optimal.

H1 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis ini mengusulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, semakin rendah pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi umumnya lebih patuh pada aturan, bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Disiplin kerja juga menciptakan keteraturan dalam aktivitas sehari-hari, sehingga karyawan merasa lebih terarah dan terikat dengan pekerjaan yang dijalankan. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dalam menurunkan niat untuk berpindah kerja.

Pada penelitian (Jun et al., 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terstruktur dan adanya keadilan dalam perusahaan berperan untuk mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang akan menjadi faktor penting dalam hubungan antara disiplin kerja dan *Turnover Intention*. Dalam konteks ini, disiplin kerja berfungsi tidak hanya sebagai mekanisme pengendalian perilaku, tetapi juga sebagai instrumen untuk membangun iklim kerja yang sehat. Dengan demikian, disiplin kerja yang baik dapat berkontribusi dalam mengurangi turnover intention, karena karyawan yang disiplin cenderung memiliki keterikatan emosional dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap *Turnover Intention*

2.6.2 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Produktivitas

Hipotesis ini menyatakan bahwa turnover intention memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Turnover intention, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, sering kali berdampak pada menurunnya komitmen, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Karyawan yang sudah memiliki niat untuk keluar cenderung menunjukkan perilaku kerja yang kurang optimal, seperti menurunnya kedisiplinan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hingga berkurangnya inovasi dalam menyelesaikan masalah. Kondisi ini secara langsung berimplikasi pada menurunnya tingkat produktivitas, karena output yang dihasilkan tidak maksimal dibandingkan dengan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat turnover intention dalam organisasi, semakin besar pula potensi penurunan produktivitas yang dapat terjadi.

Kurniawan dan Setiawan (2020) menyatakan bahwa turnover intention dapat mengganggu kinerja karyawan karena karyawan yang berencana untuk meninggalkan pekerjaan cenderung tidak berkomitmen dan kurang termotivasi. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas yang signifikan, terutama dalam sektor yang sangat bergantung pada keterampilan

dan pengalaman karyawan. Kehilangan karyawan berkompeten bukan hanya menurunkan produktivitas individu, tetapi juga dapat mengganggu kinerja tim secara keseluruhan karena membutuhkan waktu dan biaya untuk merekrut serta melatih karyawan baru. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengelola turnover intention dengan baik, misalnya melalui peningkatan kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan pengembangan karier, agar produktivitas karyawan tetap terjaga.

H3 : *Turnover Intention* Berpengaruh Negatif Signifikan Terhadap Produktivitas

2.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas melalui *Turnover Intention*

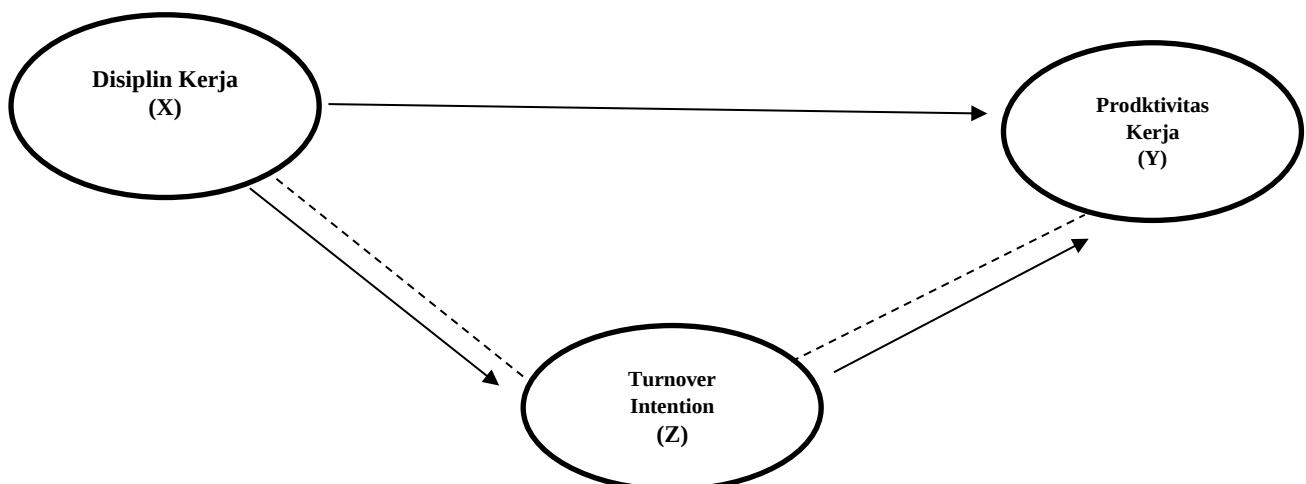
Hipotesis ini mengusulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui peran mediasi turnover intention. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya lebih taat pada aturan, mampu mengelola waktu dengan baik, serta menunjukkan komitmen yang konsisten terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut membuat mereka lebih terikat dengan organisasi dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika turnover intention menurun, karyawan dapat lebih fokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian target, sehingga produktivitas yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas, tetapi juga memengaruhi produktivitas secara tidak langsung melalui penurunan niat untuk keluar.

Penelitian (Hassan, S., & Shafique, 2022) ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap produktivitas, dan turnover intention berfungsi sebagai mediator. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki niat yang lebih rendah untuk keluar, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

H4 : Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Melalui *Turnover Intention*

2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian pada dasarnya merupakan arah logika berpikir peneliti sebagai alur jawaban sementara berkenaan dengan keterkaitan antar variabel dalam pengembangan hipotesis. Adapun kerangka penelitian yang dimaksud yaitu sebagai berikut:



3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penulis menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis kuantitatif, data yang digunakan terdiri dari angka yang dihasilkan dari pengukuran dan perhitungan yang telah diolah, yang kemudian dianalisis melalui penggunaan statistik berdasarkan standar tertentu. Tujuannya adalah untuk memeriksa hipotesis dan bagaimana variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

3.2 Populasi

Menurut (Sulistiyowati, 2017) Populasi dalam konteks penelitian adalah keseluruhan individu atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus dalam suatu studi. Populasi dapat berupa orang, hewan, benda, atau fenomena yang memiliki kesamaan dalam hal yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, populasi menjadi dasar untuk pengambilan sampel, di mana sampel diambil dari populasi untuk mendapatkan data yang representatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Nusantara Building Industries. Sebanyak 1.185 orang.

3.3 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Kumar, 2019) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk penelitian, dan pemilihan sampel yang tepat sangat penting untuk validitas hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling purposive. Sehingga untuk menentukan jumlah sampel dan populasi menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin adalah sebuah formula yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan dari populasi yang besar, dengan mempertimbangkan margin of error yang diinginkan. Rumus ini sering digunakan dalam penelitian sosial dan survei untuk memastikan bahwa sampel yang diambil cukup representatif dari populasi yang lebih besar, tanpa harus mengumpulkan data dari seluruh populasi.

Rumus Slovin:

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

Keterangan:

(n) = ukuran sampel yang diperlukan

(N) = ukuran populasi

(e) = margin of error (dalam desimal)

Maka perhitungan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{1.185}{1 + 1.185 (10\%)^2} = 95$$

Setelah melakukan perhitungan menggunakan rumus Slovin diatas, diperoleh hasil tersebut untuk penelitian ini. Dengan mempertimbangkan total populasi dan tingkat kesalahan yang diinginkan, mendapatkan hasil ukuran sampel sebesar 95.

3.4 Definisi Konsep dan Operasional

Tabel 2
Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
1	Disiplin kerja didefinisikan sebagai komitmen karyawan untuk mengikuti aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan guna meningkatkan efisiensi serta mengurangi kesalahan ataupun kelalaian dalam proses kerja. Disiplin kerja juga dianggap menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas karyawan	• Ketepatan waktu • Ketaatan terhadap peraturan • Tanggung jawab • Kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas • Kedisiplinan dalam berkomunikasi • Kedisiplinan dalam berpakaian • Kedisiplinan dalam mengikuti jadwal • Kedisiplinan dalam menggunakan fasilitas • Kedisiplinan dalam berinteraksi dengan rekan kerja • Kedisiplinan dalam mengikuti pelatihan	<i>Five point likert scale</i> Rating Scale 1 – 5
2	Produktivitas adalah ukuran efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil kerja yang diharapkan	• Output Kerja • Kualitas Kerja • Efisiensi Waktu • Inovasi dan Kreativitas • Kolaborasi tim • Penggunaan Sumber Daya	<i>Five point likert scale</i> Rating Scale 1 – 5

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
4	Turnover karyawan merujuk pada kecenderungan karyawan untuk berhenti bekerja dan bergabung dengan perusahaan lain.	• Niat untuk mencari pekerjaan baru • Ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini • Rencana untuk resign dalam waktu dekat • Pengaruh lingkungan kerja terhadap keputusan untuk bertahan • Komitmen terhadap organisasi	Five point likert scale Rating Scale 1 – 5

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2025

3.5 Teknik Analisi Data dan Alat Analisis

3.5.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model ini menjelaskan hubungan antara variabel laten baik yang independen maupun dependen dengan indikator – indikator yang menjadi pengukur dalam variabel tersebut. Pengujian yang dilakukan pada model ini yaitu:

1. Uji Validitas Konvergen
Merupakan uji yang digunakan untuk menilai validitas setiap indikator dalam mempresentasikan variabel laten dengan melihat korelasi di antara keduanya. Suatu korelasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading factor $\geq 0,70$.
2. Uji Validitas Diskriminasi
Menguji korelasi antara indikator suatu variabel dengan variabel lain dengan membandingkan melihat pada nilai *cross-loading* dan *fornell-lacker criterion* yang dimiliki. Jika *cross-loading* dan *fornell-lacker criterion* yang dituju lebih tinggi dari pada *cross-loading* pada variabel lainnya pada satu blok yang sama, maka indikator tersebut dinyatakan valid. Sedangkan AVE mengukur seberapa besar varian indikator yang dapat dimiliki oleh variabel laten. Nilai AVE digunakan untuk menentukan terpenuhinya syarat validitas diskriminan dapat tercapai. Nilai AVE yang baik atau valid apabila bernilai $\geq 0,50$ yang berarti bahwa 50% atau lebih maka variance dari indikator dapat dijelaskan.
3. Uji Validitas Reliabilitas
Uji reliabilitas untuk menilai konsistensi suatu alat ukur. Hal ini berarti, meskipun dilakukan uji pengukuran secara berulang pada variabel dan dengan alat ukur atau indikator yang sama, maka hasilnya sama atau tidak ada perbedaan yang signifikan. Pada uji reliabilitas terdapat uji *Composite Reliability* yang mengukur keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur indikator. Sementara itu, *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas dari batas suatu variabel laten. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* masing-masing $\geq 0,70$.

3.5.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Pengujian yang dilakukan dalam model ini adalah:

1. Uji Koefisien Determinasi atau R-square (R)
Pengujian koefisien determinasi (R) untuk mengukur seberapa model variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Menurut pernyataan dari Sarstedt, Ringle dan Hair (dalam Patty et al., 2017) menyatakan bahwa nilai R^2 pada variabel laten dependen sebesar 0,75 termasuk kategori kuat (substantial), sedangkan 0,50 termasuk kategori sedang (moderate), dan nilai 0,25 termasuk kategori lemah (weak).
2. Uji *Effect Size* (f^2)
Pada *SmartPLS* selain menghitung R-square (R) untuk memprediksi variabel dependen secara menyeluruh, untuk mengetahui apabila variabel independen dihilangkan dari model penelitian dapat berdampak pada variabel dependen, maka dapat dilihat dari hasil *Effect Size* (f) (Patty et al., 2017). Nilai *Effect Size* (f) sebesar 0,02 dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh lemah, sedangkan nilai 0,15 memiliki pengaruh medium, dan nilai 0,35 memiliki pengaruh kuat pada tingkat struktural.
3. Uji *Prediction Relevance* atau Q-square (Q)
Nilai Q² digunakan untuk menilai seberapa baik model memprediksi data yang diamati serta seberapa akurat estimasi parameternya. Jika nilai Q² > 0, maka model memiliki kemampuan prediksi yang baik. Sebaliknya, jika nilai $Q \leq 0$, maka model yang digunakan kurang mampu memprediksi dengan baik.
4. Signifikansi (Pengujian Hipotesis)
Untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen dengan melakukan analisis Bootstrapping untuk mendapatkan analisis jalur pada model penelitian ini (Setiawan et al., 2021). Pada analisis Bootstrapping pengaruh antara variabel yang diuji, dilihat melalui hasil olah data *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effect* dimana menjelaskan nilai original sample, nilai T-value dan P-value untuk menjadi acuan hubungan sebab akibat pada penelitian ini. Hipotesis akan terbukti jika nilai 7-statistic T tabel atau T-statistic $\geq 1,66$ (100 sampel dengan signifikansi 5%) dan P-value bernilai kurang dari 5% atau 0.05.
5. Uji SRMK
Digunakan untuk menilai tingkat kesesuaian model (model fit) pada analisis *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SRMK mengukur rata-rata selisih antara korelasi yang diprediksi model dengan korelasi aktual dalam data. Semakin kecil nilai SRMK, semakin baik kesesuaian model dengan data empiris. $SRMK \leq 0,08 \rightarrow$ model dikatakan *good fit* (sangat baik). $SRMK \leq 0,10 \rightarrow$ model masih dapat diterima (*acceptable fit*). $SRMK > 0,10 \rightarrow$ model dinyatakan tidak sesuai (*poor fit*).
6. Uji Normed Fit Index (NFI)
Uji NFI (Normed Fit Index) digunakan untuk menilai kecocokan model struktural dengan cara membandingkan model penelitian yang diajukan dengan *null model* (model dasar yang mengasumsikan tidak ada hubungan antar variabel). Nilai NFI menggambarkan sejauh mana model yang dibangun lebih baik dibandingkan model dasar tersebut. $NFI \geq 0,90 \rightarrow$ menunjukkan *model fit* yang baik. $0,80 \leq NFI < 0,90 \rightarrow$ model masih bisa diterima, meskipun belum optimal. $NFI < 0,80 \rightarrow$ model dinyatakan kurang baik (*poor fit*).

