

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
VARTA MICROBATTERY INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Tiama Aulia Nurrokmah  
160910432**

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

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
VARTA MICROBATTERY INDONESIA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :  
Tiama Aulia Nurrokmah  
160910432**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Tiama Aulia Nurrokmah  
NPM : 160910432  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul :

**“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VARTA MICROBATTERY INDONESIA”**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 25 Juli 2021



**Tiama Aulia N.**

160910432

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
VARTA MICROBATTERY INDONESIA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Tiama Aulia Nurrokhmah  
160910432**

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

**Batam, 29 Juli 2021**



**Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.  
Pembimbing**



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. VARTA Microbattery. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh berdasarkan jawaban dari 199 peserta kuesioner. Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) memberikan nilai sebesar 0.692. Dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 69,2% terhadap kinerja karyawan PT. Microbattery VARTA dan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk sebagai variabel penelitian.

**Kata kunci** : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

## **ABSTRACT**

*This study goals for determine the effects of work stress and working environments on employee performance at PT. VARTA Microbattery. This research uses quantitative methods. Data obtained based on the answers of 199 questionnaire participants. The data that has been collecting will be analyze with the helps of SPSS version 25. The result showing that the coefficients of determination (R<sup>2</sup>) gave a value of 0.692. It is concluding that work stress and works environment has effects of 69.2% on the employee performances of PT. VARTA Microbattery and the remained 30.8% are influence by other variables which is not including as researches variables.*

**Keywords :** *Work Stress; Work Environment; Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa proposal ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom Selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
7. Kedua orang tua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya.

Batam, 25 Juli 2021

Penulis



**Tiama Aulia N.**

160910432





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Teori Dasar.....	9
2.1.1 Stres Kerja.....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	11
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	14
2.2 Penelitian Terdahulu .....	16
2.3 Kerangka Pemikiran.....	18
2.4 Hipotesis .....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>19</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	19
3.2 Sifat Penelitian.....	19
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian .....	20
1.3.1 Lokasi Penelitian.....	20
1.3.2 Periode Penelitian .....	20
3.4 Populasi dan Sampel.....	20
3.4.1 Populasi .....	20
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel .....	21
3.5 Sumber Data.....	21
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.7 Operasional Variabel .....	23
3.7.1 Variabel Independen.....	23

3.7.2	Variabel Dependen .....	23
3.8	Metode Analisis Data .....	24
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	24
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	24
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	25
3.8.4	Uji Pengaruh .....	26
3.8.5	Uji Hipotesis .....	26
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	28
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	28
4.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	29
4.2.3	Profil Responden Pendidikan Terakhir .....	29
4.3	Hasil Penelitian.....	30
4.3.1	Deskripsi Variabel Stres kerja ( $X_1$ ) .....	30
4.3.2	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	30
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	31
4.4	Hasil Uji Kualitas Data.....	31
4.4.1	Hasil Uji Validitas .....	31
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	33
4.4.3	Uji Asumsi Klasik.....	33
4.5	Hasil Uji Hipotesis .....	38
4.5.1	Hasil Uji T (Parsial).....	38
4.5.2	Hasil Uji F Simultan.....	38
4.6	Pembahasan.....	39
4.6.1	Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
4.6.2	Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	39
4.6.3	Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .....	39
4.7	Implikasi Penelitian .....	40
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>42</b>
5.1	Simpulan.....	42
5.2	Saran .....	42

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	18
<b>Gambar 4.1</b> Histogram .....	34
<b>Gambar 4.2</b> Normal P-Plot.....	34
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Heterokedastisitas .....	36

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Absensi Karyawan Periode Januari – Juni 2020 .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Data Presentase Reject Produk Periode Januari – Juni 2020 .....	3
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian.....	20
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	22
<b>Tabel 3.3</b> Rentang Skala .....	24
<b>Tabel 4.1</b> Profil Berdasar Jenis Kelamin.....	28
<b>Tabel 4.2</b> Profil Berdasarkan Usia .....	29
<b>Tabel 4.3</b> Profil Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	29
<b>Tabel 4.4</b> Respon Terhadap Stres Kerja.....	30
<b>Tabel 4.5</b> Respon Terhadap lingkungan kerja.....	30
<b>Tabel 4.6</b> Respon Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1) .....	32
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) .....	32
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	32
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	33
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov.....	35
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinieritas .....	36
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Linier Berganda .....	37
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi .....	38
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji T (Parsial) .....	38
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji F (Simultan).....	38

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang skala.....	24
<b>Rumus 3.2</b> Uji F.....	26



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaannya bisa disebutkan sebagai usahanya yang bertujuan meraih keuntungan yang maksimal. Sedangkan perusahaan manufaktur sering disebut juga sebagai badan usaha yang memperkerjakan sumber daya manusia dengan bantuan mesin dan peralatan yang memadai guna memroses barang baku dijadikan barang setengah jadi ataupun langsung dijadikan barang yang bisa dinikmati langsung oleh konsumen. Didalam perusahaan manufaktur juga mengenal istilah SOP (Standar Operasional Prosedur) yang digunakan oleh karyawan dalam perakitan produk yang diproduksi. Di Indonesia sendiri, perusahaan lebih dikenal dengan sebutan pabrik, yang dalam kamus besar bahasa Inggris disebut dengan *factory*. Kemudian muncullah istilah bahwa pabrik adalah tempat yang digunakan untuk memproses atau memproduksi suatu barang atau jasa secara massal.

Pada perusahaan manufaktur banyak sekali potensi yang bisa digunakan. Sumber daya manusia ialah salah satunya. Sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur dianggap penting dalam proses *assembly*. Maka perlu adanya perhatian khusus pada masalah ini. Cara menyiasati potensi manusia yakni menerapkan manajemen sumber daya manusia yang bekerja di wilayah kebijakan sebuah organisasi. Adanya pemilihan potensi yang tepat membentuk perbandingan lurus dengan penghasilan yang akan didapat. Hal ini didukung dengan kontribusi yang besar bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang di berikan oleh



manajemen sebagai salah satu sains dan teknologi. Di era yang mendunia kini teknologi terus bertumbuh makin pesat. Jika perusahaan tidak mumpuni memberdayakan sarana teknologi bisa menyeret dampak besar bagi perusahaan. Meruaknya teknologi melahirkan kompetisi antar perusahaan. Disimpulkan perusahaan wajib mengkaji potensi manusia dengan kekuatan penuh. Oleh karenanya, perusahaan bisa memerikan kepedulian tinggi untuk karyawan, mencakup wawasan, kemahiran, kreativitas, serta ketentrannya. Hal itu memotivasi karyawan untuk memerikan seluruh kecakapannya relevan kebutuhan perusahaan.

PT VARTA Microbattery ialah perusahaan manufaktur yang mana persebarannya meluas didunia termasuk yang berlokasi di Indonesia tepatnya di Kota Batam. PT VARTA Microbattery berdiri pada tahun 1991 bulan Mei. Perusahaan ini terletak di dua jalan berbeda, yaitu di Jalan Angsana, Lot 310, dan Jalan Gaharu, Lot 23, Batamindo, Batam, Kepulauan Riau. Jumlah karyawan keseluruhan berjumlah 744 karyawan, yang mana jumlah seluruh operator produksidi Lot 310 berjumlah 396 orang karyawan. Pada perusahaan manufaktur ini diberlakukan jam kerja bergilir/*shift*. Pergantian *shift* terjadi pada pukul 07:00 - 19:00 untuk *shift* pertama dan 19:00 - 07:00 untuk *shift* kedua. Jam kerja bergilir ini menjadi faktor karyawan menderita stres kerja, sebab diwajibkannya mengikuti *shift* kerja silih berganti. Pemberlakuan jam kerja perusahaan ini ialah 8 jam kerja/hari dihitungan jam normal, serta 12 jam/hari dihitungan jam lembur.

**Tabel 1.1** Absensi Karyawan Periode Januari – Juni 2020

No	Bln	Jml Karyawan	Hari Kerja Aktif	Ket							
				Terlambat		Alpha		Cuti		Sakit	
				Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Jan	749	23.5	249	33.24%	57	0.32%	793	4.51%	489	2.78%
2	Feb	749	20.5	139	18.56%	33	0.21%	410	2.67%	430	2.80%
3	Mar	748	21	125	16.71%	39	0.25%	527	3.35%	518	3.30%
4	Apr	747	21	125	16.73%	27	0.17%	212	1.35%	353	2.25%
5	Mei	745	17	115	15.44%	29	0.23%	982	7.75%	331	2.61%
6	Jun	744	21	105	14.11%	28	0.18%	244	1.56%	391	2.50%

**Sumber:** PT VARTA Microbattery, 2020

Relevan perolehan hasil absensi karyawan mulai Januari - Juni mendapati kenaikan serta penyusutan. Perolehan absensi yang maksimal memengaruhi pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tingginya jumlah absensi mendapati adanya karyawan yang menderita stres kerja akibat rasa lelah serta permintaan tugas diluar kemampuan karyawan. Saat karyawan *shift* malam bekerjabanyak memicu munculnya masalah, dengan alasan tidak cukup istirahat, jam makan yang tidak teratur, rendahnya stamina kerja, melonjaknya kesalahan yang berakibat pada kecelakaan kerja, memutus sosialisasi pada keluarga dan masyarakat, menurunnya kesehatan karyawan dimana suhu badan, tekanan darah, denyut jantung, kapasitas fisik, adrenalin, dan kemampuan mental yang mana semua itu berdampak buruk pada hasil kerja karyawan.

**Tabel 1.2** Data Presentase Produk *Reject* Periode Jan – Jun 2020

No.	Tanggal	Nama Produk	Quantity	Customer	QTY Reject OCV	Reject %
1	20 Jan 20	CP 1654 A2 SOC 30%	10080	BOSE-USA	891	8.84%
2	13 Feb 20	CP 1654 A2 SOC 30%	10080	BOSE-USA	665	6.60%
3	10 Mar 20	CP 1654 A2 SOC 30%	12600	BOSE-USA	1090	8.65%
4	27 Apr 20	CP 1654 A2 SOC 30%	9900	BOSE-USA	774	7.82%
5	5 Mei 20	CP 1654 A2 SOC 30%	11070	BOSE-USA	980	8.85%
6	19 Jun 20	CP 1654 A2 SOC 30%	9890	BOSE-USA	723	7.31%

**Sumber:** PT VARTA Microbattery, 2020

Perolehan tingkatan kinerja karyawan PT VARTA Microbattery yang kurang memuaskan karena akibat menurunnya produktivitas. Bisa diamati menurunnya produktivitas yakni produk *reject* bulan Januari sebesar 8,84% dan juga bulan Februari sebesar 6,60% kian meroket, dan juga ketergantungan akan bantuan karyawan sejawat terhadap tugas yang dilimpahkan.

Karyawan yang datang ke perusahaan memiliki satu tujuan yang akan dilakukan oleh mereka, yaitu untuk bekerja. Contoh-contoh pekerjaan yang ada di dalam perusahaan adalah *welding, solder, checking, packing*, dan masih banyak lagi. Dan adanya pekerjaan yang berkesinambungan, di harapkan bisa memperoleh pencapaian maksimal terhadap target perusahaan. Produksi sendiri ialah nyawa yang berharga dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya pengerjaan yang baik didalam produksi maka akan menghasilkan output yang berkualitas dan pencapaian target yang maksimal. Dengan tercapainya *output* yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka akan seimbang dengan keuntungan yang akan diraih. Oleh karena nya diharapkan agar karyawan memperhatikan kondisi tubuh dan kesehatan mereka. Makin banyak pesanan, makin banyaknya pula diprosesnya barang berdampak aktivitas karyawan meningkat.

Suatu pekerjaan yang melibatkan karyawan tidak serta merta berjalan sesuai dengan keinginan pemilik perusahaan. Ada banyak gangguan-gangguan yang muncul didalamnya seperti stres kerja dalam menghadapi pekerjaan yang tiada habisnya, atau pekerjaan yang itu-itu saja (monoton) dan lingkungan kerja yang kurang sehat atau kurang baik bagi karyawan yang bekerja. Gangguan itu sedapat mungkin untuk dihindari. Karena gangguan atau masalah yang terjadi akan menimbulkan lahirnya stres kerja yang dirasakan karyawannya.

Seperti perasaan tertekan akibat dari menghadapi suatu pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan merupakan bagian dari stres kerja. Dengan banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, maka akan meningkat pula adanya stres kerja yang dihadapi oleh karyawan. Stres kerja yang timbul akibat dari pekerjaan, akan sangat mempengaruhi sistem kerja yang telah di atur sedemikian rupa. Jika di biarkan terus menerus maka akan dapat berakibat negative pada karyawan. Misalnya, hilang nya konsentrasi, turun nya output yang dihasilkan, dan yang lebih fatal adalah kemungkinan adanya kematian.

Perusahaan berkewajiban mengantisipasi stres kerja karyawan. Karyawan yang merasa stres terhadap pekerjaannya kemungkinan besar akan menghasilkan kinerja yang buruk. Seperti misalnya, material yang tidak memenuhi standar atau material reject dari vendor nya, maka karyawan di haruskan untuk sortir material tersebut dan memperlambat pekerjaan karyawan tersebut. Dengan keterlambatan waktu tersebut, menambah pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh karyawan. Penambahan pekerjaan tersebut akan mempengaruhi hasil akhir atau output dari karyawan itu sendiri. Stres kerja disini dapat menguntungkan bahkan merugikan karyawan itu sendiri. Dari segi keuntungannya di harap memicu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat, sebaliknya bila stres kerja tidak ditangani dengan tanggap membawa kerugian bagi karyawan itu sendiri serta orang sekitarnya. Dengan pengelolaan stres kerja yang baik di harapkan tercipta damainya suasana kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu keberadaan disekitar karyawan berbentuk ifentaris, hubungan antar karyawan bahkan suasana kerja yang nyaman memengaruhi karyawan saat melangsungkan tugas yang diembangkannya. Perusahaan harus mengawasi area kerja karyawan yang memengaruhi kelancaran perusahaan. Hal itu memotivasi karyawan menghasilkan kinerja maksimal. Ketika karyawan melakukan kinerja yang baik maka keuntungan-keuntungan perusahaan yang diharapkan akan tercapai. Lingkungan kerja sebagai keterkaitan karyawan dengan area kerja. Seperi hal nya alat alat kerja yang hilang an mengharuskan karyawan membeli lagi untuk mengganti alat yang hilang tersebut. Lingkungan kerja berupa fisik serta non fisik. Contoh fisiknya yaitu meja, kursi, alat-alat kerja dan lain sebagainya. Sedangkan non fisik meliputi seluruh suasana terkait hubungan kerja, misalnya hubungan antara pimpinan, bawahan atau teman sejawat.

Berdasar latar belakang, penulis tentunya melangsungkan penelitiannya dengan berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT VARTA Microbattery Indonesia”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Terlampir pengidentifikasian permasalahan penelitiannya yakni:

1. Banyaknya material *reject* dari vendor.
2. Pemilihan material ulang oleh karyawan.
3. Lingkungan kerja yang kurang baik.
4. Keterlambatan bagi karyawan dalam keluar masuk perusahaan.
5. Seringnya izin bagi karyawan.
6. Kinerja yang kurang baik dan tidak maksimal.
7. Bergantung nya karyawan pada karyawan lain.

### **1.3 Batasan Masalah**

Penulis memerikan batasan masalah yakni terkait pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Penguraian perumusan permasalahan berdasar latar belakang yakni:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery ?
3. Apakah stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuannya yang ingin diraih penelitiannya ialah untuk:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penuh harapan dipergunakan untuk perusahaan khususnya karyawan serta masyarakat luas. Serta diharapkan pula dapat memberi kontribusi teoritis terhadap perkembangan teori MSDM. Dan diharapkan menjadi rujukan guna penentuan keputusan yang berkenaan dengan permasalahan MSDM.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti

Kiranya dipakai didalam pembelajaran terkait pentingnya pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinannya dan disiplin kerjanya terhadap kinerja karyawannya.

2. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai harapan akan adanya evaluasi perusahaan untuk mengurangi stres kerja yang ada pada perusahaan, serta pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan dibutuhkan dalam memimpin karyawan, dan juga memaksimalkan disiplin kerja.
- b. Sebagai acuan penentuan keputusan pimpinan di perusahaan saat akan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan di waktu mendatang.

3. Bagi pihak akademisi (Universitas Putera Batam)

Sebagai referensi baru serta pengaplikasian wawasan khususnya manajemen bisnis terkait pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Stres Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja**

Setiap pekerjaan mempunyai resikonya masing–masing. Salah satu resiko yang akan kita bahas disini adalah stres kerja. Beberapa pengertian stres kerja adalah sebagai berikut :

(Siagian & Wasiman, 2018: 22) stres merupakan kondisi yang dialami karyawan memengaruhi penalaran, situasi mental serta rasa terdesak saat bekerja. Tuntutan-tuntutan dari luar diri seseorang, semisal obyek-obyek didalam suatu lingkungan atau suatu stimulasi yang berbahaya secara obyektif (Wartono, 2017: 44). Stress juga dapat di artikan sebagai suatu kedesakan, kegentingan, serta ancaman eksternal seseorang yang tidak menyenangkan.

(Syafii & Lindawati, 2016: 136) stres kerja dikarenakan adanya ketidaksamaan karakteristik yang lahir yang disebabkan adanya penginteraksian antar individu itu sendiri dengan pekerjaannya yang terjadi diperusahaan mereka. Stres bisa digolongkan kedalam dua kelompok yakni, *distress* yang destruktif dan *eustress* yang berarti memberikan kekuatan positifnya. Stres memberikan dorongan positif guna meraih pencapaian maksimal. Semakin termotivasi berprestasi, makin tinggi pula efisiensi dan produktifitasnya. Sebaliknya stres yang memberi dampak negatif yakni turunnya kesehatan karyawan sehingga tidak optimalnya proses kerja.

Dari himpunan penjabaran terkait stress, disimpulkan stres kerja ialah situasi dengan rasa tertekan dengan berbagai alasan semisal, berselisih paham dengan rekan kerja atau atasan, pengaruh yang datang dari lingkungan kerja yang bersifat tidak menyenangkan, akan tetapi stres kerja dapat memberikan dampak positif atau negatif kepada karyawan. Dampak positif akan membawa karyawan untuk memberikan kinerja yang baik sebaliknya dengan dampak negatif, dampak ini akan membawa karyawan menjadi malas atau menjadi pemarah serta mudah tersinggung dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres**

(Parwoto, Hartono, & Istiqomah, 2017: 357) penyebab dari stres ada empat faktor yakni:

1. Lingkungan fisik mencakup pencahayaan, keributan, temperatur dan gas kotor.
2. Individu mencakup konfrontasi tugas, keterpaksaan, tanggungan kerja, tidak adanya promosi jabatan.
3. Kelompok mencakup buruknya hubungan antar rekan sejawat, bawahan serta atasan.
4. Keorganisasian mencakup tidak ada keterlibatan, susunan organisasi dan jabatan dan tidak adanya aturan.

### **2.1.1.3 Indikator Stres Kerja**

(Oemar & Gangga, 2017: 25-26) indikator guna mengukur stress kerja yakni:

1. Hubungan interpersonal, mencakup dua orang atau yang berkaitan satu sama lain serta terjaga konsistennya interaksi.
2. Pengembangan karir, tugas dari perusahaan untuk mengelola karir karyawannya, memungkinkan untuk menaikan jabatan karyawan tersebut atau hanya cukup memberikan insentif yang lebih dari aryawan yang lain.
3. Struktur dan iklim dalam organisasi, dimaknai lingkungan disekitar karyawan, karena berpotensi memerikan dampak positif atau negatif kepada karyawan.
4. Kondisi pekerjaan yang dijalankan, memengaruhi karyawan saat menghadapi stres kerja. Pekerjaan yang banyak kendala memerikan beban berat kepada karyawan, diharapkan pengawasan oleh pimpinan masing-masing departemen.
5. Masalah peran yang dijalani, terjadi karena perselisihan saat kita sedang menjalankan atau mengerjakan pekerjaannya.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

(Telaumbanua, Nasution, & Hakim, 2016: 4) menyatakan lingkungan kerja yakni sesuatu disekeliling karyawan yang memengaruhi dirinya dan beban tugasnya. Lingkungan kerja juga berpengaruh saat memerikan kenyamanan yang

memotivasi kinerja karyawan semaksimal mungkin. Misalnya perusahaan memenuhi fasilitas karyawannya maka berdampak pada naiknya keuntungan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memerikan kenyamanan saat bekerja, maka karyawan tidak memerikan pula output yang baik.

(Syafii & Lindawati, 2016: 135) lingkungan kerja yakni sesuatu disekeliling karyawan yang memengaruhi dirinya dan beban tugasnya, baik itu berbentuk barang maupun tenaga. Barang sebagai pendukung pekerjaan guna proses kerja berjalan lancar tanpa kendala. Tenaga mencakup pengaruh pimpinan berupa pengawasan serta penyemangatan pada karyawan yang berdampak naiknya tingkat percaya diri karyawan saat bekerja. Kehidupan manusia tak terlepas dari suasana sekitarnya. Manusia selalu berusaha guna menelaraskan keadaan disekitarnya.

(Effendy & Fitria, 2019: 50) lingkungan kerja ialah hal penting dalam perusahaan. Iklim kerja berdampak tinggi pada semangat kerja seorang karyawan. Lingkungan internal memengaruhi iklim kerja suatu perusahaan, naik turunnya antusias karyawan terpengaruh oleh keadaan iklim kerja perusahaan. Iklim kerja tersebut menggiring karyawan menghadapi kendala karena iklim yang tidak mendukung. Iklim yang terus berubah-ubah dapat membuat karyawannya menajadi sakit sehingga berdampak pada pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya.

#### **2.1.2.2 Macam Macam Lingkungan Kerja**

(Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja terbagi 2 macam yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik, keseluruhan hal nyata di sekeliling area bekerja yang memengaruhi pekerjaanya.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, keseluruhan hal terkait hubungan kerja diantara atasannya, bawahannya serta diantara teman kerjanya.

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

(Effendy & Fitria, 2019: 51) tujuh indikator lingkungan kerja yakni:

1. Penerangan, pencahayaan yang tidak memancarkan kesilauan membantu melahirkan kinerja karyawan yang baik.
2. Sirkulasi udara, dalam ruangan diperlukan udara bersih terutama pada perusahaan padat karyawan.
3. Suara bising, membuyarkan konsentrasi bekerja, siapapun tidak ingin mendengar suara bising apalagi dalam keadaan sibuk bekerja.
4. Keamanan ditempat bekerja, sangat penting bagi karyawan guna fokus saat melangsungkan pekerjaannya.
5. Ruang gerak yang diperlukan, jika ruang gerak terlalu dekat akan mempersulit gerak antar karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
6. Hubungannya antar pimpinannya dan bawahannya, buruknya hubungannya jelas berdampak turunnya produktivitas. Maka diperlukan hubungan yang sehat antara karyawan dan bawahannya.
7. Penggunaan warna, penggunaan warna harus diperhatikan setiap perusahaan. Misalnya, jalan keluar darurat yang digunakan saat terjadi

kebarakaran atau saat terjadinya bencana alam. Penggunaan warna hijau dianjurkan untuk memerikan arahan pada karyawan agar dapat keluar dari gedung perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

(Arda, 2017) kinerja yakni perolehan sebab hadirnya proses yang ditelaah sepanjang periode tertentu sesuai kesepakatan. Kinerja sebagai pencapaian karyawan saat proses pengerjaan tanggung jawabnya. Lazimnya kinerja karyawan antara terpengaruh oleh keandalan, kreativitas, serta keseriusan pekerja. (Arisman et al., 2018) kinerja sebagai pencapaian pekerja saat mengemban tugas relevan tanggung jawabnya. Kinerja didapati setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode baik itu periode dalam waktu jam, hari, minggu, bulan atau bahkan tahun. Kinerja sebagai fungsi pokok berasaskan norma-norma, *standart operasional prosedur* yang tertera di perusahaan.

(Wartono, 2017) bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu kejadian sekelompok orang guna melangsungkan aktivitas relevan tugasnya guna meraih hasil sempurna. Tanggung jawab dimaknai kepiawaian tenaga kerja saat megakhiri tugas yang telah dilimpahkan padanya serta menghadapi resiko atas keputusannya. Selain tanggung jawab ada juga kepatuhan. Kepatuhan dimaknai kecakapan tenaga kerja guna memegang teguh aturan yang sudah ditetapkan. .

Bersumber pendapat ahli yang telah dijabarkan, disimpulkan kinerja diartikan pencapaian sekelompok orang dalam rentang waktu tertentu guna meraih tujuan institusi relevan tanggung jawabnya.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan**

Pengevaluasian kinerja karyawannya (Wartono, 2017) mencakup :

1. Peningkatan kedisiplinan

Penilaian disiplin ini saat mengemban tugasnya karyawan melaksanakan aktivitasnya relevan diberikannya instruksi.

2. Peningkatan kreativitas

Evaluasi karyawan saat memperdalam kreativitasnya guna mengakhiri tugas yang terkesan berat.

3. Pengembangan

Dukungan yang diberikan kepada karyawan berupa bimbingan dan pelatihan-pelatihan.

4. Pertanggungjawaban

Sebagai tolak ukur pertanggungjawaban, dasar pemerian peningkatan upah berkala, pendapatan pokok, serta insentif ialah kualitas hasil pekerjaan karyawan tersebut.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja**

(Oemar & Gangga, 2017) indikator yang memengaruhi kinerja yakni:

1. Kualitas kerja, pencapaian dari pekerjaan yang dilangsungkan karyawan.
2. Kuantitas kerja, jumlah barang atau jasa yang dihasilkan dari waktu yang telah ditetapkan.
3. Sikap karyawan, langkah pekerja didalam mengomunikasikan keadaan pekerja pada pimpinannya.
4. Keandalan, tingkat kemampuan saat mengemban tugas sehingga tugas tersebut terselesaikan oleh karyawan itu sendiri maupun secara berkelompok.
5. Bekerjasama, perusahaannya mengamati para pekerjanya didalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Peneilitian terdahulu merupakan faktor penting dalm pengerjaan skripsi ini. Perolehan kesimpulan berasal dari penelitian terdahulu akan dipaparkan sebagai sebagai pengukuhan tinjauan sebelumnya. Beberapa penelitian akan dilampirkan pada table dibawah ini:

1. Calvin Rico Telaumbanua, dkk (2016)  
Hasil penelitian berjudul “Upah, Lingkungan Kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Embung Fatimah” bahwa upahnya memengaruhi kinerja karyawannya.
2. Parwoto, Sri Hartono, Istiqomah (2017)



Tujuannya guna mengetahui pengaruhnya kompensasi, kepemimpinan dan stres kerja pada kinerja karyawannya. Hasilnya bahwa kompensasinya, kepemimpinannya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

3. Tri Wartono (2017)

Tujuannya guna menelusuri tingkatan stress kerjanya dan kinerja karyawannya pada Majalah *Mother And Baby*. Hasilnya bahwa ada pengaruhnya diantara stress kerjanya dengan kinerja karyawannya.

4. Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria (2019)

Tujuannya guna menelusuri “Pengaruh Lingkungan Kerjanya dan Stres Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Modernland Realty.” Hasilnya lingkungan kerjanya dan stres kerjanya saling memengaruhi.

5. Mochamad Syafii, Tety Lindawati (2016)

Tujuannya guna menelusuri lingkungan kerjanya dan tingkatan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya di Perum Perhutiani Gresik. Hasilnya lingkungan kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

6. Rismayanti Rasdam, Syamsu Alam, Andi Reni (2018)

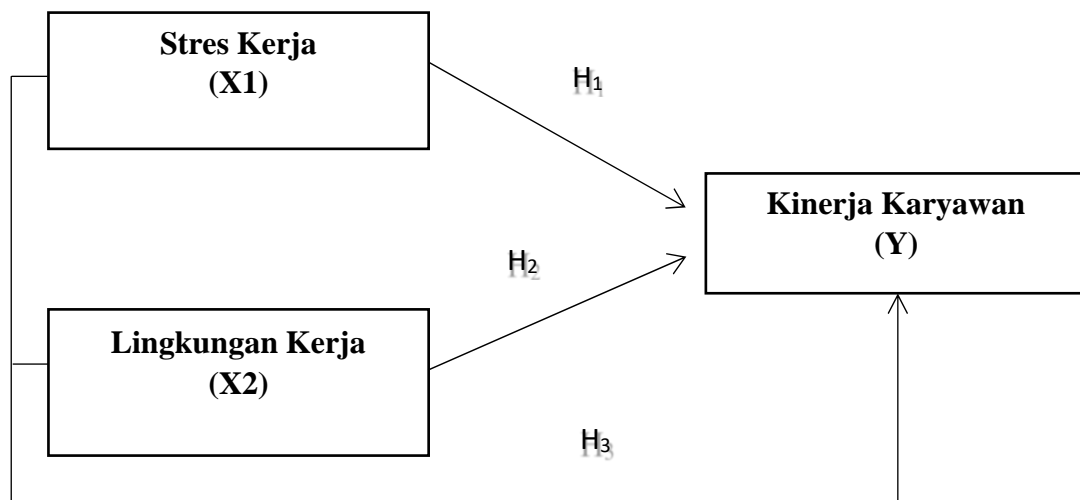
Tujuannya guna menelusuri pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerjanya terhadap kinerjanya dimediasi oleh semangat kerja. Hasilnya lingkungan kerjanya, kompensasinya, dan stress kerjanya memengaruhi semangat kerjanya.

7. Usailan Oemar, Leo Gangga (2017)

Hasilnya adanya stres kerjanya terhadap kinerja pegawainya Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Terlampir kerangka berpikir penelitian ini yakni:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Disusunlah hipotesisnya penelitian yakni:

H1: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT

VARTA Microbattery Indonesia.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT

VARTA Microbattery Indonesia.

H3: Diduga stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara

simultan terhadap kinerja karyawan PT VARTA Microbattery

Indonesia.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dipakainya pendesainan yakni kuantitatif, dimana seorang peneliti menentukan berhasil tidaknya penelitian yang telah dilaksanakann. Bagi peneliti, desain penelitian sebagai petunjuk didalam menjalankan proses seperti pengumpulan data, penetapan data, koleksi, serta analisisnya (Ridha 2017: 63).

Metode didalam penelitiannya yakni deskriptif dan asosiatif, yakni mencari hubungan atau dua pengaruh atau lebih variabel. Jika metode dalam kuantitatif merupakan bentuk data penelitian yang berbentuk angka (Pantilu et al. 2018: 3276). Penelitian ini yakni analisa regresi linear berganda yang dilakukan peneliti agar dapat menelusuri pengaruh stress kerjanya dan lingkungan kerjanya terhadap kinerja karyawannya PT VARTA Microbattery.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian didalam objek penelitian ini ialah yang pertama memperoleh hasil yang akan di lakukan penelitian terhadap objek serta variabel yang akan diangkat untuk memperoleh hasil yang di teliti, guna penelitian yang bersifat orisinil. Yang artinya sifat penelitian yang diterapkan adalah suatu riset orisinil sebagai mengangkat variabel, indikator pada objek penelitian ini belum pernah diteliti sebelumnya. Maka penelitian ini bisa dipakai sebagai referensi terhadap peneliti yang hendak melaksanakan penelitian pada objek yang sama.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 1.3.1 Lokasi Penelitian

Penulis menjalani penelitiannya di PT VARTA Microbattery Indonesia yang berlokasi di JL. Gaharu Lot, No. 23 Batamindo Industrial Park, Muka Kuning, Kota Batam.

#### 1.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rentang waktu sekitar 6 bulan yang dilaksanakan mulai bulan September 2020-Februari 2021.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sept2020	Okt 2020				Nov 2020				Des 2020				Jan 2021				Feb2021	
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	
Mengajukan Judul																			
Menentukan Judul																			
Bab I-III																			
Penyebaran Kuesioner																			
Bab IV -V																			
Penyelesaian Skripsi																			

Sumber : Peneliti, 2020

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasinya yakni kewilayahan yang umumnya mencakup objek/subyek berkualitas serta berkarateristik khusus yang sudah diputuskan peneliti supaya

bisa dimengerti lalu bisa disimpulkan (Rasdam et al., 2018). Populasi didalam penelitian ini yakni karyawan PT VARTA Microbattery Indonesia yaitu 396 orang karyawan.

### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel yakni contoh atau cuplikan yang mana itu bagian dari populasi yang dipelajari dalam penelitian dan hasilnya akan di jadikan hasil gambaram dari populasinya (Rasdam et al., 2018). Sampel dengan populasi sebanyak 396 karyawan dengan tingkat kesalahan saat penarikan sampel yang ditetapkan yakni 5% hingga perolehan yang didapatkan yakni 396 responden memenuhi jumlah Slovin yang ditetapkan serta tingkatan error makin kecil. Peneliti memakai rumus slovin guan mencari jumlah sampel dengan ketentuan:

Dimana:

$n = \text{Ukuran sampel}$   $N = \text{Ukuran populasi}$   $= 0,05$

$$n = \frac{396}{1 + 396 (0,05)^2}$$

$n = 199$  sampel

Jadi sampel penelitian ini berjumlah 199 responden.

### 3.5 Sumber Data

Ada 2 jenis sumber data (Sugiyono 2019: 213) yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primernya didalam penelitiannya ini bersumber sebaran kuesioner padakaryawan PT VARTA Microbattery.

## 2. Data Sekunder

Data sekundernya didalam penelitiannya ini bersumber pihak manajemen PT VARTA Microbattery melalui data terkait dengan kinerja karyawannya.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik analisa data dengan langkah menjabarkan peroleh kuesioner berupa tanggapan responden yang nantinya didistribusikan pada karyawan dengan memakai bantuan Skala Likert Skala likert dipakai guna mengukur anggapan sekelompok orang terkait fenomena sosial. Skala likert yang memiliki standar yakni:

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-Ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

**Sumber :** (Sugiyono, 2017)

### 3.7 Operasional Variabel

**Tabel 3.2** Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	(Siagian & Wasiman, 2018) stress kerja yakni kondisi yang dialami karyawan memengaruhi penalaran, situasi mental serta rasa terdesak saat Bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan interpersonal</li> <li>2. Pengembangan karir</li> <li>3. Struktur dan iklim yang terjadi dalam organisasi</li> <li>4. Kondisi pekerjaan yang dijalankan</li> <li>5. Masalah peran yang dijalani</li> </ol>	Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	(Effendy & Fitria, 2019) lingkungan kerja ialah hal penting diperusahaan. Naik turunnya semangat karyawan dipengaruhi oleh iklim kerja ditempat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangannya</li> <li>2. Sirkulasi udaranya</li> <li>3. Suara kebisingan</li> <li>4. Keamanannya ditempat bekerja</li> <li>5. Ruang gerakanya</li> <li>6. Hubungannya pimpinan dan bawahannya</li> <li>7. Penggunaan warnanya</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	(Arda, 2017) suatu perolehan sebab hadirnya proses yang ditelaah sepanjang periode tertentu sesuai kesepakatan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitasnya</li> <li>2. Kuantitasnya</li> <li>3. Sikapnya</li> <li>4. Keandalannya</li> <li>5. Kerjasama</li> </ol>	Likert

**Sumber:** Peneliti, 2020



### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk menganalisa data terkumpul lalu menyimpulkan sesuatu yang umum. Statistik deskriptif bisa dipergunakan bila peneliti menginginkan pendeskripsian data sampel, dan tak ingin menyimpulkan yang berlakunya populasi dimana sampel itu diperoleh. Analisa data yang dipakai ialah tanggapan kuesioner dari karyawan PT VARTA Microbattery Indonesia. Diperolehnya dengan rumus rentang skala tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1** Rentang Skala

No	Pertanyaan	Skor Positif
1	199-358	Sangat Sangat Tidak Setuju
2	359-518	Tidak Setuju
3	519-678	Netral
4	679-838	Setuju
5	839-998	Sangat Setuju

#### 3.8.2 Uji Kualitas Data

##### 3.8.2.1 Uji Validitas

Untuk mengukur validnya ataupun tidak data. Data tergolong valid jika pernyataan bisa membuktikan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut. Pengujian dengan uji dua sisi dan sig 0,05. Standar pengujiannya yakni:

1. Jika  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  (sig. 0,05) maka tergolong valid.
2. Jika  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$  (sig. 0,05) maka tergolong tidak valid.

**Tabel 3.2 Rentang Skala**

No	Pertanyaan	Skor Positif
1	199-358	Sangat Sangat Tidak Setuju
2	359-518	Tidak Setuju
3	519-678	Netral
4	679-838	Setuju
5	839-998	Sangat Setuju

### 3.8.2.2 Uji Reabilitas

Untuk mengukur indikator dari variabel. Data bisa dianggap reliabel jika respon seorang atas pernyataan tidak berubah sama sekali. Untuk mengukur uji realibitas, peneliti memakai program SPSS 25 yakni *statistic cronbach's alpha (a)* yang realibel jika  $a > 0,60$  (Sugiyono, 2017: 80).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.4.1 Uji Normalitas

Untuk mengamati tingkatan normalnya data didalam model penelitian. Hasil tersebut bisa memakai *Kolmogrov Smirnov*. Residual bisa berdistribusi normal jika signifikansinya  $> 0,05$  dinyatakan normal (Sugiyono, 2017: 184).

#### 3.8.4.2 Uji Multikolineritas

Menguji ditemui adanya kaitan antar variabel bebas atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebas. Menelusuri ada tidaknya multikolineritas jika  $VIFnya < 10$  dan *Tolerancenya*  $> 0,10$  (Ghozali, 2018: 105).

#### 3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui variabel pengganggu dari variabel bebas berkolerasi atau tidak. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regresi dengan keseluruhan variabel bebas (Ghozali, 2018: 161).

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menelusuri kenaikan dan penurunan variabel dependen, jika dua ataupun lebih variabel independen dijadikan faktor yang dimanipulasi (Ghozali, 2018: 163).

#### 3.8.5.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Mengukurkan jauhnya kemampuannya didalam mendefinisikan variasi variabel dependennya. Koefisien determinasi yakni 0 s/d 1. Jika  $R^2$  menuju 1 maka variabel independen memengaruhi keseluruhan data (Ghozali, 2018: 97).

### 3.8.5 Uji Hipotesis

#### 3.8.6.1 Uji T

Meneliti variabel independennya berpengaruh tidaknya terhadap variabel dependennya. Kaidah didalam pengujiannya ini (Sugiyono, 2018: 96) yakni :

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t^{\text{hitung}} \leq t^{\text{tabel}}$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$

#### 3.8.6.2 Uji F

Untuk mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secarabersamaan terhadap variabel dependennya. Rumus menemukan f hitung yakni:

$$f_{\text{hitung}} = \frac{SSR/k}{SSE/(n-(k+1))}$$

**Rumus 3.2 Uji F**

**Sumber:** (Sanusi, 2018: 144)

Guna menguji statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan yakni:

1. Jika  $\text{sig} > \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.
2. Jika  $\text{sig} < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima.