

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PHILIPS INDUSTRIES BATAM**

SKRIPSI



Oleh

Dola Sagita Siringo-ringo

190910217

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PHILIPS INDUSTRIES BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh

Dola Sagita Siringo-ringo

190910217

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dola Sagita Siringo ringo
NPM : 190910217
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam”.

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 akademik 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, 20 Desember 2022



Dola Sagita Siringo-ringo
190910217

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PHILIPS INDUSTRIES BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Dola Sagita Siringo ringo
190910217**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 21 Januari 2023



**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Salah satu peranan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan akan selalu berupaya memaksimalkan karyawan untuk terus meningkatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dengan tujuan dapat menjamin kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan yang disiplin bekerja dalam suatu perusahaan menjadi aset berharga bagi persiana. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Philips Industries Batam pada departemen MCC (*Mother Child Care*) yang berjumlah 603 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 241 dengan menggunakan tehnik *simple random sampling*. Tehnik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji kualitas data, uji hipotesis, analisis deskriptif. Dalam penelitian ini digunakan program SPSS 26, hasil dari penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka pada uji F yang telah dilakukan, diperoleh keterkaitan diantara Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Stres kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

One of the important roles in a company is human resources. The company will always try to maximize employees to continue to increase profits and value for the company and to ensure the welfare of owners and employees. Employees who are disciplined in working in a company are valuable assets for the company. Several factors affect human resources, namely work stress, work motivation, work discipline, and performance. The purpose of this study was to analyze the effect of work stress, motivation, and work discipline simultaneously on employee performance at PT Philips Industries Batam. The population in this study were PT Philips Industries Batam employees in the MCC (Mother Child Care) department, totaling 603 employees. The number of samples in this study was 241 using a simple random sampling technique. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis, classical assumption test, data quality test, hypothesis testing, and descriptive analysis. In this study the SPSS 26 program was used, the results of this study were that work stress had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, then the F test had carried out, obtained the relationship between Work Stress, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance.

Keywords: Work stress, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PHILIPS INDUSTRIES BATAM” tepat waktu.

Penulis juga hendak mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung terselesainya proposal penelitian ini dengan baik. Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.H. 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 Ketua Program Studi Manajemen;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Bapak-Ibu Dosen yang telah memberikan motivasi, bimbingan serta ilmu selama perkuliahan;
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan dorongan semangat dan motivasi serta dukungan doa dalam penyusunan skripsi ini;
7. Kepada pimpinan perusahaan PT Philips Industries Batam, dan seluruh staff perusahaan;
8. Teman-temanku di bangku kuliah yang telah berjuang keras bersama dengan saya.
9. Kepada sebagai rekan kerja saya di perusahaan yang selalu memberikan dorongan motivasi dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Batam, 4 November 2022



Dola Sagita Siringo-ringo

190910217



DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| DAFTAR TABEL | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah..... | 7 |
| 1.3 Batasan Masalah | 7 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 8 |
| 1.5 Tujuan penelitian | 8 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 9 |
| 1.6.1 Manfaat Teoritis | 9 |
| 1.6.2 Manfaat Praktis | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Kajian Teori | 10 |
| 2.1.1. Stres Kerja..... | 10 |
| 2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja..... | 10 |
| 2.1.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja | 11 |
| 2.1.1.3. Indikator Stres Kerja | 12 |
| 2.1.2. Motivasi | 13 |
| 2.1.2.1. Pengertian Motivasi | 13 |
| 2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 14 |
| 2.1.2.3. Indikator Motivasi..... | 14 |
| 2.1.3. Disiplin Kerja..... | 15 |
| 2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 15 |
| 2.1.3.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja..... | 16 |
| 2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja | 17 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 18 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran..... | 22 |
| 2.3.1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 22 |
| 2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 22 |
| 2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 22 |
| 2.3.4. Hubungan Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.4. Hipotesis | 23 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 25 |

| | | |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------|
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 25 |
| 3.2 | Sifat Penelitian..... | 25 |
| 3.3 | Lokasi dan Periode Penelitian..... | 25 |
| 3.3.1 | Lokasi..... | 25 |
| 3.3.2 | Periode Penelitian | 26 |
| 3.4 | Populasi Sampel..... | 26 |
| 3.4.1 | Populasi..... | 26 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 26 |
| 3.4.3 | Tehnik <i>Sampling</i> | 27 |
| 3.5 | Sumber Data..... | 28 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data..... | 28 |
| 3.6.1. | Skala Pengukuran Data | 28 |
| 3.7 | Operational Variabel | 29 |
| 3.8 | Metode Analisis Data..... | 30 |
| 3.8.1. | Analisis Deskriptif | 30 |
| 3.8.2. | Uji Kualitas Data..... | 31 |
| 3.8.2.1. | Uji Validitas..... | 31 |
| 3.8.2.2. | Uji Reliabilitas | 31 |
| 3.8.3. | Uji Asumsi Klasik..... | 32 |
| 3.8.3.1 | Uji Normalitas..... | 32 |
| 3.8.3.2. | Uji Multikolinieritas..... | 32 |
| 3.8.3.3. | Uji Heteroskedastisitas..... | 32 |
| 3.8.4. | Uji Pengaruh | 33 |
| 3.8.4.1. | Analisis Regresi Linier Berganda | 33 |
| 3.8.4.2. | Analisis Koefisien Determinan | 33 |
| 3.9 | Uji Hipotesis | 34 |
| 3.9.1 | Uji T..... | 34 |
| 3.9.2 | Uji F..... | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 36 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 36 |
| 4.2 | Deskripsi Karakteristik Responden..... | 38 |
| 4.2.1. | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 38 |
| 4.2.2. | Karakteristik Berdasarkan Usia | 38 |
| 4.2.3. | Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja | 39 |
| 4.3 | Deskripsi Jawaban Responden..... | 39 |
| 4.3.1 | Deskripsi Variabel Stress Kerja | 40 |
| 4.3.2 | Deskripsi Variabel Motivasi | 41 |
| 4.3.3 | Deskripsi Variabel Disiplin Kerja..... | 42 |
| 4.3.4 | Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 43 |
| 4.4 | Analisis Data..... | 44 |
| 4.4.1 | Uji Kualitas Data..... | 44 |
| 4.4.1.1 | Uji Validitas Data..... | 44 |
| 4.4.1.2 | Uji Reliabilitas | 46 |
| 4.4.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 47 |
| 4.4.2.1 | Uji Normalitas..... | 47 |

| | | |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.4.2.2 | Uji Multikolinearitas | 48 |
| 4.4.2.3 | Uji Heterokedastisitas | 49 |
| 4.5 | Pengujian Hipotesis | 50 |
| 4.5.1 | Analisis Linear Berganda..... | 50 |
| 4.3.1 | Analisis Koefisien Determinasi | 51 |
| 4.3.2 | Uji T | 52 |
| 4.3.3 | Uji F | 53 |
| 4.4 | Pembahasan..... | 53 |
| 4.4.1 | Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 53 |
| 4.4.2 | Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan | 54 |
| 4.4.3 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 54 |
| 4.4.4 | Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 55 |
| 4.5 | Implikasi Penelitian | 55 |
| 4.5.1 | Implikasi Teoritis | 55 |
| 4.5.2 | Implikasi Praktis | 56 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | | 58 |
| 5.1 | Simpulan | 58 |
| 5.2 | Saran | 58 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan penelitian

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------------|-----------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Pemikiran | 23 |
| Gambar 4.1 | PT Philips Industries Batam | 37 |
| Gambar 4.2 | Grafik <i>Histogram</i> | 47 |
| Gambar 4.3 | Normal p-plot | 48 |
| Gambar 4.4 | Normal Scatterplot..... | 50 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 | Data Karyawan PT Philips Industries Batam Department MCC | 4 |
| Tabel 1.2 | Data Absensi Karyawan PT Philips Industries Batam Bulan September 2021 – Juli 2022 | 5 |
| Tabel 1.3 | Target Produksi Karyawan PT Philips Industries Batam | 6 |
| Tabel 2.1 | Peneliti Terdahulu | 19 |
| Tabel 3.1 | Jadwal Penelitian | 26 |
| Tabel 3.2 | Tabel Skala Likert | 28 |
| Tabel 3.3 | Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja | 29 |
| Tabel 3.4 | Kinerja Karyawan..... | 30 |
| Tabel 4.1 | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 38 |
| Tabel 4.2 | Responden Berdasarkan Usia | 38 |
| Tabel 4.3 | Responden berdasarkan lama bekerja | 39 |
| Tabel 4.4 | Deskripsi variabel Stress Kerja | 40 |
| Tabel 4.5 | Deskripsi variabel Motivasi..... | 41 |
| Tabel 4.6 | Deskripsi variabel Disiplin Kerja | 42 |
| Tabel 4.7 | Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan..... | 43 |
| Tabel 4.8 | Validitas Variabel Stress Kerja | 44 |
| Tabel 4.9 | Validitas variabel Motivasi..... | 44 |
| Tabel 4.10 | Validitas variabel Disiplin Kerja | 45 |
| Tabel 4.11 | Validitas variabel Kinerja Karyawan | 46 |
| Tabel 4.12 | Uji reliabilitas | 46 |
| Tabel 4.13 | Hasil uji Kolmogorov-Smirnov | 48 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Multikolinearitas | 49 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Analisis Linear Berganda..... | 50 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Koefisien Determinan | 51 |
| Tabel 4.17 | Hasil uji t | 52 |
| Tabel 4.18 | Hasil uji F | 53 |



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja seorang karyawan besar pengaruhnya ditunjang oleh stress kerja yang di rasakan oleh karyawan tersebut, motivasi kerja seorang karyawan dan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang disiplin adalah asset bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan faktor pendukung seperti perusahaan yang peduli dengan keluhan karyawan, memberikan kebebasan dan pengakuan kepada karyawan serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

Stres kerja merupakan kondisi psikis seseorang yang berada diluar batas normal yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja maupun beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut, setiap perusahaan harus memerhatikan tidak hanya kesehatan fisik namun juga psikis dari karyawannya.

Menurut (Steven & Prasetio, 2020) Stres kerja adalah situasi dimana seseorang merasa diberikan pekerjaan melebihi batas kemampuannya yang apabila dibiarkan terus berkelanjutan tanpa solusi dapat berdampak pada kesehatan seseorang tersebut. Stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga

tingkat kinerjanya akan buruk. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi merupakan faktor penting pendorong seorang karyawan mampu bekerja dengan menghasilkan target maksimal. Menurut (Yanuari, 2019) Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang dimana individu mau memberikan kemampuannya dalam bentuk keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan suatu kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan kewajibannya dalam suatu pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Motivasi tentunya adalah hal yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Disiplin kerja sangat perlu diperhatikan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Tingkat disiplin kerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan yang sering menyebabkan turunnya rasa semangat kerja dari setiap karyawan. Tanpa disiplin kerja yang baik mustahil bagi suatu organisasi untuk mencapai target atau tujuannya. Disiplin kerja yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap kewajiban yang diberikan kepadanya, hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan yang berdampak positif pada terwujudnya tujuan perusahaan (Muslimat & Wahid, 2021).

Menurut (Azhar, 2020) disiplin mencoba mengatasi kesalahan pihak perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Bagi suatu perusahaan adanya disiplin kerja akan menciptakan tata tertib yang baik sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Karyawan akan

memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Tirtayasa, 2019), kinerja adalah hasil baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dinilai dari output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam bekerja.

PT Philips Industries Batam berlokasi di Panbil Industrial Estate B1 Lot 1-6, B2A, Jl. Ahmad Yani No. Lot 12-17, Muka Kuning, Batam.29433-Indonesia. PT Philips Industries Batam terbagi menjadi 4 gedung utama yaitu: Gedung B1 terdiri dari area produksi khususnya *soleplate (Heating Element, Diecast, Steam Promotor, Part A, Solgel, R&S)*, Gedung B2 terdiri dari area *Garmen Care, Store, Aurora, Azur, NXG*, dan *System Iron*. Gedung B3 terdiri dari area produksi *Grooming, Store*, dan *Plastic Factory*. Gedung MCC (*Mother Chill Care*) terdiri dari area *Molding, Tampon Printing*, dan *Main Ass*.

PT Philips Industries Batam mempunyai struktur organisasi yang dimana berperan sebagai divisi atau organisasi pada perusahaan. Adanya *Site Leader, Human Resource, Operational Lead, NPI Engineering* dan pemimpin pada setiap *line* atau lot di setiap department dengan adanya pemimpin pada setiap *line* diharapkan ketertiban dan keamanan terlaksana dengan baik dan benar.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Philips Industries Batam Department MCC

| No | Jabatan | Jumlah |
|--------------|------------------------------|---------------|
| 1 | <i>Engineer</i> | 3 |
| 2 | <i>Line Technician</i> | 14 |
| 3 | <i>Senior Manager</i> | 1 |
| 4 | <i>Material Handler</i> | 5 |
| 5 | <i>Operator</i> | 544 |
| 6 | <i>Senior Superintendent</i> | 1 |
| 7 | <i>Team Leader</i> | 2 |
| 8 | <i>Technical Operator</i> | 33 |
| Total | | 603 |

Sumber: PT Philips Industries Batam

Hasil dari survey psikologis yang dilakukan oleh tim EHS PT Philips Industries Batam menunjukkan bahwa masih terdapat banyak karyawan yang mengalami stres kerja sehingga pencapaian target setiap line masih belum tercapai. Dari hasil yang di dapatkan oleh tim EHS peneliti menyimpulkan salah satu faktor penyebab stres kerja karyawan yaitu jam kerja lembur yang terus-menerus, oleh sebab itu perlu diadakannya tindakan atau penyelidikan lebih lanjut terkait faktor terbesar penyebab stres kerja tersebut terjadi.

Permasalahan yang terjadi terkait dengan motivasi adalah bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah, beberapa karyawan masih kurang terampil dalam melakukan tugasnya sehingga berdampak pada produktivitas kinerja karyawan. Motivasi kerja menurun juga disebabkan karena tidak diberikannya reward atau penghargaan seperti di department lain.

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja dan karyawan yang tidak tepat waktu masuk ke bagian masing-

masing sesuai jam operasional yang telah ditentukan perusahaan. Berikut terlampir data absensi karyawan PT Philips Industries Batam:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Philips Industries Batam Department MCC Bulan September 2021 – Juli 2022

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Karyawan Hadir | Terlambat | Tidak Masuk |
|--------------|------------------------|------------------------------|------------------|--------------------|
| September | 603 | 567 | 209 | 36 |
| Oktober | 603 | 575 | 157 | 28 |
| November | 603 | 579 | 242 | 24 |
| Desember | 603 | 548 | 337 | 55 |
| Januari | 603 | 568 | 279 | 35 |
| Februari | 603 | 553 | 281 | 50 |
| Maret | 603 | 559 | 243 | 44 |
| April | 603 | 546 | 251 | 57 |
| Mei | 603 | 561 | 124 | 42 |
| Juni | 603 | 574 | 218 | 29 |
| Juli | 603 | 576 | 242 | 27 |

Sumber: PT Philips Industries Batam, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat masih banyak terdapat karyawan yang terlambat dan tidak masuk. Dilihat Pada bulan Desember 2021 (337 terlambat dan 55 tidak masuk), Februari 2022 (281 terlambat dan 50 tidak masuk), April 2022 (251 terlambat dan 57 tidak masuk) dan bulan Mei (124 terlambat dan 42 tidak masuk). Apabila karyawan tidak masuk maka beban kerja karyawan tersebut secara otomatis akan diberikan kepada karyawan yang masuk oleh sebab itu kuantitas dan kualitas barang yang dihasilkan pun akan menurun. Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target produksi.

Berikut merupakan data hasil produksi PT Philips Industries Batam dari bulan September 2021 sampai dengan Juli 2022:

Tabel 1.3 Target Produksi Karyawan PT Philips Industries Batam Department MCC

| No | Bulan | Target Produksi (Pcs) | Hasil/Output (Pcs) | Target Minus (Pcs) |
|--------------|-----------|-----------------------|--------------------|--------------------|
| 1 | September | 6759 | 4826 | 1933 |
| 2 | Oktober | 6767 | 4358 | 2409 |
| 3 | November | 6767 | 4602 | 2165 |
| 4 | Desember | 5052 | 3893 | 1159 |
| 5 | Januari | 7808 | 5000 | 2808 |
| 6 | Februari | 7604 | 6175 | 1429 |
| 7 | Maret | 8194 | 6812 | 1382 |
| 8 | April | 8273 | 7205 | 1068 |
| 9 | May | 7741 | 7117 | 624 |
| 10 | Juni | 7741 | 7117 | 624 |
| 11 | Juli | 8933 | 6996 | 1937 |
| Total | | 81639 | 64101 | 17538 |

Sumber: PT Philips Industries Batam

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target produksi periode bulan September hingga Juli menunjukkan output yang dihasilkan karyawan PT Philips Industries Batam selalu tidak target. Pada bulan Oktober, November, Januari dan Juli target produksi yang tidak tercapai cukup besar. Pada bulan Oktober 2021 (2409), bulan November 2021 (2409), bulan Januari 2022 (2808) dan pada bulan Juli (1937). Peneliti beranggapan bahwa hal ini disebabkan oleh mesin yang sering bermasalah sehingga membuat banyak waktu terbuang dan karyawan berleha-leha dalam bekerja. Selain itu juga hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari atasan masing masing line. Akibat mesin yang sering bermasalah justru membuat karyawan kurang peduli dengan target karena memiliki alasan yaitu masalah mesin. Apabila hal ini tidak segera diperbaiki maka dapat membuat kerugian bagi perusahaan.

Dari pemaparan masalah diatas peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis menyimpulkan sejumlah masalah dalam penelitian yang diambil sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan yang masih sangat kurang
2. Tingkat stress kerja yang masih cukup tinggi di department MCC di PT Philips Industries Batam.
3. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut maupun motivasi yang diberikan perusahaan masih sangat kurang.
4. Waktu tidak digunakan secara optimal
5. Karyawan sering tidak masuk dan karyawan yang tidak tepat waktu masuk ke bagian masing-masing sesuai jam operasional

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki Batasan masalah agar lebih terarah dan berfokus pada permasalahan yang akan diteliti, sehingga tidak memperpanjang waktu dalam penyelesaiannya. Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Peneliti hanya membahas pengaruh stress kerja (x_1), motivasi (x_2), disiplin kerja (x_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Peneliti hanya berfokus pada 1 departement saja yaitu department MCC (*Mother Chill Care*).
3. Periode September 2021 – Juli 2022

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam?
4. Apakah terdapat pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam?

1.5 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada pihak-pihak lain yang berkepentingan.
2. Diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya bagi penelitian yang membahas faktor-faktor yang sama dengan penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan serta menerapkan ilmu yang diperoleh dapat memperkaya ilmu pengetahuan mengenai hal-hal yang dibahas di dalam penelitian ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi pedoman dan gambaran untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas topik yang sama maupun ingin mengembangkan penelitian ini.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi panduan untuk mengetahui kinerja karyawan melalui stres kerja, motivasi dan disiplin kerja. Agar menjadi perbaikan bagi perusahaan.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dimasa mendatang.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi dimana terjadinya ketimpangan pada psikis seseorang yang berpengaruh pada emosi dan kondisi karyawan dimana hal ini disebabkan oleh tekanan dari lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Wartono, 2018). Stres kerja adalah kondisi di dalam tempat bekerja dimana kemampuan fisik dan kemampuan psikis tidak seimbang yang mempengaruhi banyak aspek seperti emosi dan bertindak dari individu karyawan (Safitri, 2019).

Stress kerja juga berarti kondisi di dalam diri individu yang dihadapkan pada suatu kendala yang dalam persepsinya tidak dapat di selesaikan olehnya. Stres adalah keadaan dimana beban kerja kepada karyawan dalam suatu perusahaan terus bertambah dan menuntut energi dan pikiran karyawan lebih besar dari sebelumnya (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan diluar batas kemampuannya dan berdampak buruk pada karyawan itu sendiri (Hikmah, 2020).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana karyawan merasakan tekanan baik dari beban kerja yang diberikan maupun lingkungan kerja, yang berakibat pada kualitas kerja karyawan yang menurun dan kondisi kesehatan yang semakin memburuk apabila dibiarkan terus berlanjut.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Sulastri, 2020), beberapa faktor penyebab stres kerja yaitu:

1. Penyebab Fisik (kebisingan dan kelelahan)

Bekerja dalam kondisi kebisingan yang berkelanjutan ataupun kondisi tegang yang terlalu tanpa disadari dapat menyebabkan stres kerja. Kelelahan disebabkan oleh perubahan waktu kerja atau waktu lembur yang berlebihan dapat juga menimbulkan stres kerja.

2. Suhu dan Kelembapan

Bekerja dalam suhu yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini harus diimbangi dengan kelembapan yang rendah.

3. Beban Kerja

Memberikan beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan seseorang tidak mampu mengendalikan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

4. Sifat Pekerjaan

Pekerjaan yang baru dan asing dapat menimbulkan kebingungan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya apabila tidak diberikan penjelasan terlebih dahulu terhadap apa yang harus dikerjakan, sehingga dapat menimbulkan stres dalam diri seseorang.

5. Kebebasan

Kebebasan tidak selalu merupakan hal yang menyenangkan bagi seorang karyawan. Bagi beberapa karyawan kebebasan justru membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bekerja, hal ini dapat menjadi sumber stres kerja bagi seseorang.

6. Kesulitan

Masalah pribadi yang dialami seseorang seperti masalah dalam rumah tangga, masalah keuangan dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini dapat juga menjadi sumber stres bagi seseorang.

2.1.1.3. Indikator Stres Kerja

Menurut (Safitri, 2019), ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan, kondisi kerja dan letak kerja. Semakin banyak tugas yang diberikan kepada seseorang yang melebihi batas kemampuannya maka berpotensi menyebabkan stres kerja.

2. Tuntutan Peran

Faktor ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsinya dalam peran tertentu dalam suatu organisasi. Ketidakpastian mengenai pekerjaan apa yang harus dikerjakan membuat seseorang bingung akan perannya.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Adalah tekanan yang disebabkan oleh karyawan lain. Hubungan antarpribadi yang kurang baik dan tidak adanya dukungan sosial dapat menyebabkan stres kerja yang cukup besar.

4. Struktur Organisasi

Merupakan tingkat aturan dan peraturan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi stres kerja.

5. Kepemimpinan Organisasi

Merupakan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang dimana seorang manajer atau pimpinan mampu tidaknya dalam memberikan dorongan semangat, dukungan dan motivasi kepada anggota timnya.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan reaksi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Pemberian motivasi pada kerja yang baik menyebabkan peningkatan gairah kerja karyawan yang berdampak pada hasil kerja yang optimal sesuai dengan standard kerja yang telah ditetapkan suatu tempat bekerja (Adha et al., 2019).

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan tertentu sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan tercapai sekaligus, serta sebagai energi yang membangkitkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Rampisela et al., 2020).

Menurut (Yanuari, 2019) motivasi adalah daya dorong dalam diri seseorang sehingga mau memberikan seluruh kemampuannya dalam bentuk keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Menurut (Hustia, 2020) motivasi adalah salah satu pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut (Rivai, 2013) motivasi adalah suatu faktor yang menunjang seseorang mencapai tujuannya.

Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi, peranan sumber daya manusia sangat penting. Sebelum menerima seseorang bekerja dalam sebuah perusahaan maka perlu diketahui terlebih dahulu tujuan dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja. Motivasi karyawan menjadi penentu dari sifat sifat seorang karyawan dalam bekerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (wilson wiranto, 2022), motivasi dapat dipengaruhi oleh dua aspek yaitu aspek internal yang berasal dari dalam diri seseorang dan aspek eksternal yaitu didasarkan pada keberadaan seseorang dalam organisasi dan bergantung pada metode kepemimpinan yang ada di dalamnya. Menurut (Tirtayasa, 2019), ada 7 faktor-faktor motivasi yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Menurut (Hustia, 2020) ada lima tingkatan hirearki kebutuhan, dan dijadikan sebagai Indikator motivasi yaitu:

1. **Kebutuhan fisiologis**

Yaitu kebutuhan dasar atau kebutuhan pokok yang harus dimiliki seseorang untuk bertahan hidup, misalnya kebutuhan makan, minum, tempat tinggal dan pakaian.

2. **Kebutuhan rasa aman (safety)**

Kebutuhan yang mampu memberikan rasa aman atau perlindungan diri dari Bahay, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. **Kebutuhan hubungan sosial (affiliation)**

Yaitu kebutuhan manusia sebagai makhluk social yaitu berhubungan atau bekerjasama dengan orang lain.

4. **Kebutuhan pengakuan (esteem)**

Kebutuhan makhluk hidup ingin diakui dan dihargai oleh sesamanya.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization)**

Kebutuhan untuk memenuhi keinginan dengan mengerahkan kemampuan dan potensi semaksimal mungkin.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan atau perosedur kerja yang ada serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Muslimat & Wahid, 2021). Disiplin kerja adalah rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas pada tempat kerja yang diberikan padanya, hal ini mendorong semangat kerja yang berpengaruh pada terwujudnya tujuan perusahaan (Suwanto, 2019)

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong semangat kerja karyawan yang berdampak positif pada tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan tempat seseorang bekerja (Azhar, 2020).

Menurut (Burhannudin et al., 2019) disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seorang karyawan untuk patuh, menghargai dan menghormati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi dengan tujuan mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan adalah rasa tanggung jawab akan beban kerja yang ditugaskan kepadanya yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan hasil dari kinerja karyawan tersebut.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut (Burhannudin et al., 2019) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Atasan harus mampu membaca kemampuan dari seorang karyawan sehingga beban kerja yang diberikan sesuai dan karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

2. Kepemimpinan

Seorang atasan tidak hanya memberikan beban kerja tetapi mampu menjadi teladan bagi bawahannya.

3. Kompensasi

Bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan yang berpengaruh pada disiplin kerja karyawan, sebab karyawan akan sulit bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi apabila kinerja kurang dihargai.

4. Sanksi Hukum

Peraturan perusahaan diperketat dengan sanksi hukum bagi karyawan yang melanggar aturan, sehingga tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan akan semakin tinggi.

5. Pengawasan

Perusahaan memberikan pengawasan kepada karyawan yang melanggar aturan dan memberikan sanksi sesuai peraturan perusahaan.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Andayani, 2020), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yaitu:

1. Ketepatan waktu

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik yaitu karyawan yang datang kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, dan besikap tertip didalam bekerja.

2. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang mampu menjaga dan merawat peralatan kantor dengan baik dan teratur maka karyawan tersebut dikatakan mampu memanfaatkan sarana dengan baik.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Maksudnya yaitu karyawan yang mampu menyelesaikan beban kerja yang dibebankan kepadanya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan hasil kerjanya dapat dikatakan karyawan yang bertanggung jawab tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Contohnya yaitu memakai seragam sesuai aturan, menggunakan kartu tanda identitas, ijin jika tidak masuk kantor juga termasuk kedalam disiplin yang tinggi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian (Wartono, 2018), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Kesimpulan tingkat stres kerja karyawan pada Majalah Mother and Baby tergolong tinggi yaitu 59,78%, penyebab stres kerja yang dialami karyawan yaitu beban kerja hal ini dilihat dari jawaban pada variabel setuju sebesar 59,86% dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Majalah Mother and Baby.

Penelitian (Safitri, 2019), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi”. Kesimpulan tingkat stres kerja karyawan masih tergolong tinggi, penyebab utamanya yaitu faktor lingkungan. Produktivitas karyawan pada saat ini tergolong baik dan variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021), yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. kesimpulan tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh positif bagi kinerja karyawan.

Penelitian (wilson wiranto, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karimun Marine Shipyard”. Kesimpulan motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

Penelitian (Azhar, 2020), yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensansi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Kesimpulan disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode | Hasil dari Penelitian |
|-----------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | (Steven & Prasetio, 2020) <i>Sinta 4</i> | Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Kuantitatif dan Survey | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja karyawan pada perusahaan Telkom Witel Jakarta Utara masuk dalam kategori rendah. 2. Kepuasan kerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara tergolong dalam klasifikasi sangat tinggi. |

| | | | | |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. | (Yayan Yanuari, 2019) <i>Sinta 4</i> | Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Kuantitatif & Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda | 1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dalam peningkatan kinerja karyawan. |
| 3. | (Anggreany Hustia, 2020) <i>Sinta 5</i> | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi | Analisis regresi Linier berganda | 1. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | (Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, 2019) <i>Sinta 4</i> | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. | Populasi (sensus) | 1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. 2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. 3. Budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. |
| 5. | (Ade Muslimat & Hariyaty Ab Wahid, 2021) <i>Sinta 3</i> | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. | Asosiatif & analisis regresi linear sederhana. | 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. |

| | | | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | (Burhannudin, Mohammad Zainul, dan Muhammad Harlie, 2019) <i>Sinta 3</i> | Pengaruh Disiplin kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. | Kuantitatif & non-probability sampling. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasional berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. |
| 7. | (Sulastrri dan Onsardi, 2020) <i>Sinta 4</i> | Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Sampel jenuh | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja dan beban kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | (Imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, 2019) <i>Sinta 5</i> | Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai | Kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Pengaruh budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 9. | (Suwanto, 2019) <i>Scopus</i> | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan | Asosiatif dan Kuantitatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja |

| | | | | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10. | (Virginia Rampisela dan Genita Lumintang, 2020) <i>Google Scholar</i> | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta | Kuantitatif | 1. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan |
|-----|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Steven & Prasetio, 2020) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Tingkat stres kerja karyawan otomatis berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat berpengaruh pada Kesehatan karyawan tersebut.

2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

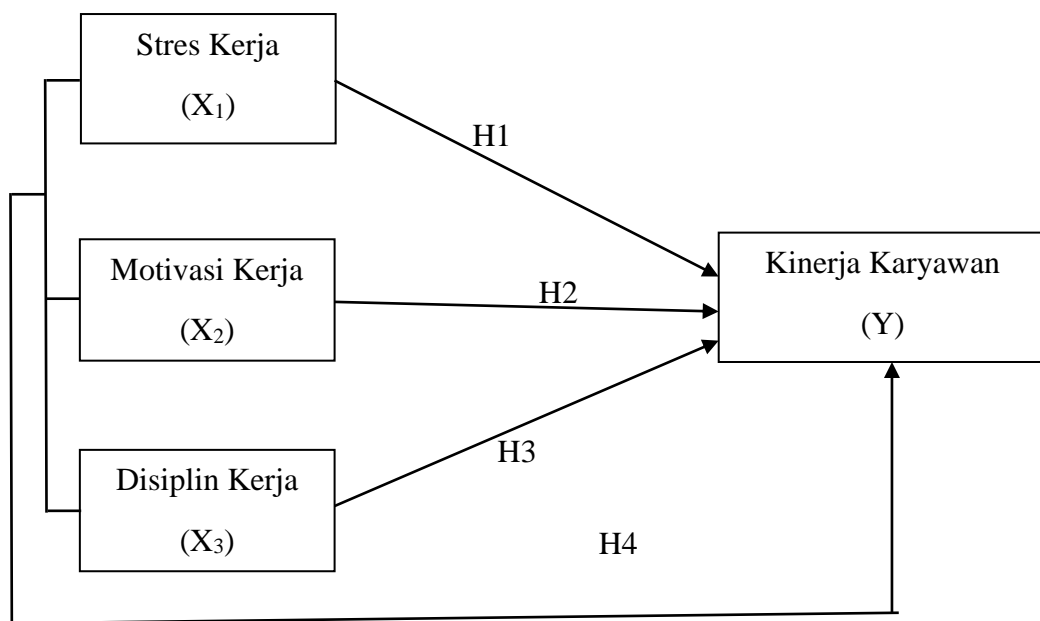
(Yanuari, 2019) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Wilayah Bekasi yang terdata dalam sistem manajemen perusahaan mempunyai hubungan yang kuat positif. Artinya semakin dilakukannya kegiatan motivasi kerja dan lingkungan kerja maka peningkatan kinerja karyawan akan semakin meningkat pula.

2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Muslimat & Wahid, 2021) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Karyawan yang disiplin secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya dalam sebuah perusahaan.

2.3.4. Hubungan Stres Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian diatas menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dan positif. Adapun hubungan antar variabel diatas sehingga dibuat kerangka pemikiran dengan gambar dibawah ini:



Sumber: Peneliti (2022)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara berdasarkan teori terkait dan pengumpulan data tidak sesuai dengan fakta (Sanusi, 2011: 44). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁: Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam berpengaruh positif dan signifikan.

H₂: Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam berpengaruh positif dan signifikan.

H₃: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam

H₄: Stres kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang umumnya digunakan secara random (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Jenis peneliti akan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan PT Philips Industries Batam kemudian mengolah data yang di dapatkan. Hal ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian pada proposal ini yaitu penelitian replikasi, dimana variabel sudah pernah diteliti sebelumnya dengan objek yang berbeda. Hal ini disesuaikan dengan permasalahan yang ditemui pada PT Philips Industries Batam.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi

Penelitian ini di lakukan di PT Philips Industries Batam beralamat di Panbil Industrial Estate, Factory B1 Lot 1-6, B2A, Jl. Ahmad Yani No.Lot 12-17, Muka kuning.

3.3.2 Periode Penelitian

Waktu pengamatan akan dilakukan dari bulan September 2021 – Juli 2022.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Pertemuan | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| Identifikasi Masalah | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| Studi Pustaka | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| Metodologi Penelitian | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Pengambilan Data | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | |
| Pengolahan Data | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | |
| Penyusunan Laporan | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | |
| Kesimpulan | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di department MCC (*Mother Chill Care*) yang berjumlah 603 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel yang akan diambil yaitu menggunakan tehnik *simple random sampling* dikarenakan kuantitas karyawan yang cukup banyak dan seluruhnya berpotensi menjadi sumber data. Rumus yang dipakai untuk pengambilan sampel adalah rumus slovin yaitu:

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan:

a : toleransi ketidakteelitian (%)

N : total populasi

n : total sampel

Total sampel (n) yaitu jumlah sampel yang diujikan, rumus yang digunakan:

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

$$n = \frac{603}{1 + 603 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{603}{2,5075}$$

$$n = 240,47 \text{ sampel}$$

Maka berdasar dari rumus tersebut, sampel pengujian yang seharusnya didapat adalah 240,47 atau sama dengan 241 sampel uji.

3.4.3 Tehnik *Sampling*

Tehnik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Arieska & Herdiani, 2018).

3.5 Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data ini diperoleh langsung di lapangan dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan PT Philips Industries Batam.

2. Data Sekunder

Sumber data ini merupakan sumber data pendukung yang akan diperoleh dari berbagai sumber yang ada atau data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian, seperti jurnal, artikel dan internal perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner (angket) yaitu strategi pengumpulan data yang diakhiri dengan berbagai pernyataan dan pertanyaan dari responden dan perlu dijawab.

3.6.1. Skala Pengukuran Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner akan diberikan pada karyawan yang bekerja di departemen *Mother Chill Care*. Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* membantu mengukur asumsi, ide, dan pandangan individu atau kelompok ketika sebuah fenomena sosial terjadi.

Tabel 3.2 Tabel Skala Likert

| Keterangan | Penilaian |
|---------------------------|-----------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Cukup (C) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.7 Operational Variabel

Variabel merupakan alat untuk menentukan jenis indikator, ukuran elemen survei. Dilihat dari faktornya segala sesuatu selalu berada dalam beberapa struktur dan ditetapkan oleh penulis untuk diteliti dan dikembangkan dengan tujuan menciptakan data dan menarik kesimpulan.

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya variabel dependen atau terikat. Ada tiga yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu stres kerja (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3).

Tabel 3.3 Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja

| Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Stres Kerja (X_1) | Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. | <ul style="list-style-type: none"> a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Struktur organisasi e. Kepemimpinan organisasi | Likert |
| Motivasi (X_2) | Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang yang menentukan arah dari perilaku orang tersebut. | <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji (salary) b. Hubungan kerja c. Pengakuan atau penghargaan d. Keberhasilan e. Kemauan | Likert |
| Disiplin Kerja (X_3) | Disiplin kerja adalah kesadaran dalam sikap seorang karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku. | <ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja b. Ketepatan jam pulang kerja c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku | Likert |

| | | | |
|--|--|-------------------------------------------|--|
| | | d. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas | |
|--|--|-------------------------------------------|--|

2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independent atau variabel bebas. Yang menjadi variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.4 Kinerja Karyawan

| Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja karyawan adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan melancarkan tujuan perusahaan | a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian | Likert |

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian ini akan menggunakan investigasi informasi kuantitatif untuk mengolah hasil yang telah diperoleh peneliti dengan memakai aplikasi program pengolahan data SPSS 26. konsekuensi dari pengolahan ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Steven & Prasetio, 2020), analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan karakteristik dari data tersebut, dan berguna memberikan ringkasan atau survei temuan, namun tidak dapat dijadikan tujuan akhir. Analisis

deskriptif dapat dilihat dari tabel umum atau tabel berulang seperti bagan dan grafik. Suatu data dikatakan deskriptif apabila dapat menggambarkan atau mendeskriptifkan tanggapan responden.

3.8.2. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data adalah penelitian yang mempengaruhi hasil penelitian dan pengujian kualitas data. Uji ini digunakan untuk memperoleh informasi data yang akurat sesuai permasalahan yang terjadi.

3.8.2.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya. Item dapat dikatakan valid apabila ada korelasi dengan skor total. Uji validitas digunakan terlebih dahulu karena pencarian harus melalui proses validasi data. Tes validasi ini akan menggunakan aplikasi SPSS. Pertanyaan survei yang memiliki faktor valid ketika skor r-hitung lebih tinggi dari r-tabel.

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Wartono, 2018), reliabilitas adalah serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Apabila dua atau lebih objek dalam suatu penelitian menghasilkan data yang sama maka data tersebut dikatakan reliabel, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama dengan taraf signifikan.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Tes ini tidak memakai autokorelasi karena tes ini memakai studi yang tidak memakai persepsi terorganisir. Model regresi harus melengkapi eksplorasi seluruh tes, maksudnya yaitu informasi didistribusikan secara teratur tanpa multikolinearitas.

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Azhar, 2020), uji normalitas data atau pemeriksaan keteraturan data adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila data memiliki nilai signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

3.8.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Tirtayasa, 2019) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai VIF <10 atau nilai *Tolerance* >0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Prilano et al., 2020), uji heteroskedastisitas dengan metode Scatter Plot terlihat titik titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas secara tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0. Uji ini digunakan apabila model regresi ketidakcocokan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Jika antara prediksi dengan residual membentuk suatu pola maka model regresi yang dibuat memiliki indikasi heteroskedastisitas.

3.8.4. Uji Pengaruh

Tujuan dari uji pengaruh adalah ada tidaknya keterikatan dan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan pengujian multiple R dan R Square.

3.8.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel berhubungan positif atau negatif.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (dependen)

b : Nilai koefisien regresi

a : Nilai konstanta

x₂ : Variabel bebas X₂

x₁ : Variabel bebas X₁

3.8.4.2. Analisis Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Prilano et al., 2020). R sama dengan 0, maka tidak ada presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R sama dengan 1,

maka presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya.

3.9.1 Uji T

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan t hitung dengan

t tabel:

1. Apabila angka signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak
2. Apabila angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, atau
3. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak
4. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

Rumus t hitung pada analisis regresi yang digunakan Sugiyono (2012: 62) adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai thitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

3.9.2 Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen ($x_1, x_2, x_3, \dots, x_n$) secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k + 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

m = Jumlah variabel bebas (X)

