

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT DWI SUMBER ARCA WAJA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Nurmilasari Nasution  
190910207**

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT DWI SUMBER ARCA WAJA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Nurmilasari Nasution  
190910207**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama: Nurmilasari Nasution

NPM: 190910207

Fakultas: Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi: Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

**"PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DWI SUMBER ARCA WAJA"**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat saya pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam 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 digunakan 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, 17 Januari 2023



**Nurmilasari Nasution**

**190910207**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, STRES KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT DWI SUMBER ARCA WAJA**

**SKRIPSI**

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

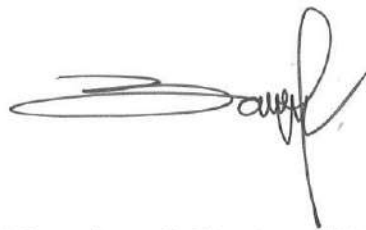
**Oleh:**

**Nurmilasari Nasution**

**190910207**

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

**Batam, 17 Januari 2023**



**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M**

---

**Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Pada era globalisasi kompetisi antara perusahaan semakin banyak dan rumit sehingga masing-masing perusahaan didorong untuk membenahi segala hal yang berhubungan dengan perusahaan supaya dapat terus bertumbuh. Semua bagian yang ada di perusahaan harus diperbaiki terutama pada sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja secara parsial serta simultan. Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif. Populasi penelitian sebanyak 120 karyawan pada departemen produksi PT Dwi Sumber Arca Waja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Non probability sampling* yaitu teknik sampling jenuh. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 25. Pengujian yang digunakan pada penelitian ini yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji t dan Uji f. Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji f menjelaskan jika budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

**Kata Kunci:** Budaya organisasi; stres kerja; disiplin kerja; kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*In the era of globalization, competition between companies is getting more and more complicated, so that each company is encouraged to improve everything related to the company so that it can continue to grow. All parts of the company must be improved, especially in human resources. This study aims to determine the effect of organizational culture, work stress and work discipline on employee performance at PT Dwi Sumber Arca Waja partially and simultaneously. The type of research specified in this research is quantitative research using a descriptive research design. The study population consisted of 120 employees in the production department of PT Dwi Sumber Arca Waja. The technique used in this study is the non-probability sampling technique, namely the saturated sampling technique. The data in this study were collected by questionnaire and analyzed using the SPSS version 25 program. The tests used in this study were validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), t test and f test. The results of the study explain that organizational culture and work discipline have a significant and partial effect on employee performance, while work stress has no significant and partial effect on employee performance. The results of the f test explain if organizational culture, work stress and work discipline have a significant influence simultaneously on employee performance at PT Dwi Sumber Arca Waja.*

**Keywords:** Organizational culture; work stress; work discipline; employee performance.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Eesa yang telah melimpahkan rahmatnya 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 skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan 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 Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M, selaku pembimbing skripsi penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing akademik penulis pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
7. Kedua orang tua Bapak dan Mama serta adik tercinta yang selalu memberikan dukungan serta selalu memberikan doa dan nasehat kepada penulis;
8. Teman-teman tersayang yaitu Deya Romanisyah, Nur Affifah Novita Dewi, Nur Asyikin dan Sumi Sri Juwita Ningsih yang selalu memberikan semangat, berbagi pendapat serta senantiasa mendukung satu sama lain;
9. Bapak Haryanto selaku HRD pada PT Dwi Sumber Arca Waja serta seluruh karyawan yang telah memberikan izin penelitian dan membantu penulis;

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

Batam, 17 Januari 2023

Nurmilasari Nasution





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</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>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	13
1.3 Batasan Masalah .....	13
1.4 Rumusan Masalah.....	14
1.5 Tujuan Penelitian .....	14
1.6 Manfaat Penelitian .....	15
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	15
1.6.2 Manfaat Praktis .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>16</b>
2.1 Landasan Teori .....	16
2.1.1 Budaya Organisasi.....	16
2.1.1.1 Definisi Budaya Organisasi.....	16
2.1.1.2 Faktor Budaya Organisasi .....	17
2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	18
2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi .....	19
2.1.2 Stres Kerja.....	19
2.1.2.1 Definisi Stres Kerja.....	19
2.1.2.2 Faktor-Faktor Stres Kerja.....	20
2.1.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja .....	21
2.1.2.4 Indikator Stres Kerja .....	21
2.1.3 Disiplin Kerja .....	23
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja .....	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	24
2.1.3.3 Fungsi Disiplin Kerja.....	25
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja .....	26
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	27
2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	27
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	29
2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan .....	30
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	31
2.2 Penelitian Terdahulu.....	32

2.3 Kerangka Pemikiran .....	33
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	35
2.1.4 Hipotesis .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Sifat Penelitian .....	37
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian .....	38
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	38
3.3.2 Periode Penelitian .....	38
3.4 Populasi dan Sampel .....	39
3.4.1 Populasi .....	39
3.4.2 Sampel .....	39
3.4.2.1 Teknik Penentuan Besar Sampel .....	39
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	39
3.5 Sumber Data .....	40
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	40
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	41
3.7.1 Variabel Independen .....	41
3.7.2 Variabel Dependen .....	42
3.8 Metode Analisis Data .....	43
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	44
3.8.2 Uji Kualitas Data .....	45
3.8.2.1 Uji Validitas Data .....	45
3.8.2.2 Uji Reabilitas Data .....	46
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	46
3.8.3.1 Uji Normalitas .....	46
3.8.3.2 Uji Multikolonieritas .....	47
3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas .....	47
3.8.4 Uji Pengaruh .....	48
3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	48
3.9 Uji Hipotesis .....	49
3.9.1 Uji t (Parsial) .....	49
3.9.2 Uji f (Simultan) .....	49
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	51
4.1.1 Profil Perusahaan .....	51
4.1.2 Logo Perusahaan .....	51
4.1.3 Visi dan Misi .....	52
4.1.3.1 Visi PT Dwi Sumber Arca Waja .....	52
4.1.3.2 Misi PT Dwi Sumber Arca Waja .....	52
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	52

4.2.1 Profil Responden .....	52
4.2.2 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin .....	52
4.2.3 Profil Responden Menurut Usia .....	53
4.2.4 Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	53
4.2.5 Profil Responden Menurut Masa Kerja .....	54
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	55
4.3.1 Rentang Skala.....	55
4.3.2 Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	55
4.3.3 Variabel Stres Kerja (X2) .....	57
4.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X3).....	58
4.3.5 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	59
4.4 Analisis Data.....	60
4.4.1 Hasil Uji Kualitas Data.....	60
4.4.1.1 Hasil Uji Validitas Data.....	60
4.4.1.2 Hasil Uji Reabilitas Data.....	61
4.4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	62
4.4.2.1 Hasil Uji Normalitas .....	62
4.4.2.2 Hasil Uji Multikolonieritas .....	64
4.4.2.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	65
4.4.3 Hasil Uji Pengaruh .....	67
4.4.3.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
4.4.3.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	69
4.5 Pengujian Hipotesis .....	70
4.5.1 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	70
4.5.2 Hasil Uji f (Uji Simultan) .....	71
4.6 Pembahasan .....	72
4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	72
4.6.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	74
4.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	75
4.7.1 Implikasi Teoritis .....	75
4.7.2 Implikasi Praktis.....	76
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>77</b>
5.1 Simpulan .....	77
5.2 Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual .....	35
<b>Gambar 4.1</b> Logo PT Dwi Sumber Arca Waja .....	51
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas Histogram .....	63
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot Regression Standardized</i> .....	63
<b>Gambar 4.4</b> Hasil Uji Heterokedastisitas <i>Scatter Plot</i> .....	66

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	Pelanggaran Budaya Organisasi 5R PT Dwi Sumber Arca Waja .....	6
<b>Tabel 1.2</b>	Hasil Pra Penelitian Mengenai Stres Kerja PT Dwi Sumber Arca Waja.....	8
<b>Tabel 1.3</b>	Data Absensi Karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja .....	10
<b>Tabel 1.4</b>	Data Pencapaian Kinerja Karyawan PT Dwi Sumber Arca Waja.....	12
<b>Tabel 2.1</b>	Penelitian Terdahulu .....	32
<b>Tabel 3.1</b>	Jadwal Penelitian .....	38
<b>Tabel 3.2</b>	Skala Likert .....	41
<b>Tabel 3.3</b>	Operasional Variabel .....	42
<b>Tabel 3.4</b>	Rentang Skala.....	45
<b>Tabel 4.1</b>	Profil Responden Menurut Jenis Kelamin .....	52
<b>Tabel 4.2</b>	Profil Responden Menurut Usia .....	53
<b>Tabel 4.3</b>	Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	54
<b>Tabel 4.4</b>	Profil Responden Menurut Masa Kerja.....	54
<b>Tabel 4.5</b>	Rentang Skala.....	55
<b>Tabel 4.6</b>	Hasil Kuesioner Variabel Budaya Organisasi .....	55
<b>Tabel 4.7</b>	Hasil Kuesioner Variabel Stres Kerja .....	57
<b>Tabel 4.8</b>	Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	58
<b>Tabel 4.9</b>	Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	59
<b>Tabel 4.10</b>	Hasil Uji Validitas .....	60
<b>Tabel 4.11</b>	Hasil Uji Reabilitas .....	62
<b>Tabel 4.12</b>	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....	64
<b>Tabel 4.13</b>	Hasil Uji Multikolonieritas.....	65
<b>Tabel 4.14</b>	Hasil Uji Spearman Rho .....	66
<b>Tabel 4.15</b>	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	67
<b>Tabel 4.16</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	69
<b>Tabel 4.17</b>	Hasil Uji t .....	70
<b>Tabel 4.18</b>	Hasil Uji f.....	72

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	44
<b>Rumus 3.2</b> Uji Validitas .....	45
<b>Rumus 3.3</b> Uji Reliabilitas .....	46
<b>Rumus 3.4</b> Uji Normalitas .....	46
<b>Rumus 3.5</b> Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
<b>Rumus 3.6</b> Uji Koefisien Determinasi .....	48



---

**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi kompetisi antara perusahaan semakin banyak dan rumit sehingga masing-masing perusahaan didorong untuk membenahi segala hal yang berhubungan dengan perusahaan supaya dapat terus bertumbuh. Semua bagian yang ada di perusahaan harus diperbaiki terutama pada sumber daya manusia. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mesti diperhatikan supaya karyawan pada perusahaan akan selalu terpelihara, baik itu dibagian kesehatan maupun kemampuan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut. Perusahaan memerlukan berbagai sumber daya untuk melakukan aktivitas perusahaan, salah satu sumber daya yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk sebuah unsur yang utama karena manusia sebagai pelopor serta pengontrol seluruh sumber daya pada perusahaan (Rezeki *et al.*, 2021).

Semakin banyak karyawan pada sebuah perusahaan maka semakin banyak pola pikir karyawan yang terkadang menimbulkan permasalahan. Dampak pertumbuhan globalisasi yang semakin pesat melahirkan ketegangan pada kompetisi bisnis. Seluruh perusahaan di Indonesia memandang bahwa karyawan harus mengembangkan keahliannya pada semua aspek untuk perolehan kemampuan yang optimal. Pada perolehan keuntungan, perusahaan harus melaksanakan sebuah inovasi supaya dapat menghadapi kompetisi bisnis yang bisa saja timbul pada suatu saat. Kemampuan karyawan sangat perlu dioptimalkan

supaya bisa digunakan oleh perusahaan. Agar bisa memperoleh sebuah tujuan dengan maksimal harus didukung dengan hal yang paling berkaitan dengan tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia.

Banyaknya sumber daya manusia pada saat ini membuat pemerintah harus memutar otak bagaimana caranya agar sumber daya manusia tersebut bisa dimanfaatkan dengan semaksimal mungkin. Jika ingin menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dibutuhkan beragam sarana yang memadai, pendidikan yang bermutu serta lapangan pekerjaan yang berbobot. Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diberikan fokus karena manusia lah yang bisa membuat perusahaan dapat memperoleh sasaran yang ingin dicapai. Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan semangat kerja yang tinggi bisa membantu perusahaan agar mendapat keuntungan yang maksimal. Manusia berfungsi penting dan utama pada seluruh aktivitas perusahaan karena manusia membuat perencanaan serta mengimplementasikan nya sehingga diperoleh tujuan perusahaan (Ningrum *et al.*, 2021:1).

Budaya organisasi adalah sebuah bentuk nilai, keyakinan serta rutinitas kelompok yang terdapat pada sebuah organisasi selaku panduan untu berperilaku (Sutrisno, 2019:1).. Budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan sering kali tidak berjalan dengan maksimal. Budaya organisasi yang sudah tertanam pada perusahaan sejak dulu sulit untuk diubah. Budaya organisasi diperlukan oleh sebuah perusahaan agar pelaksanaan nilai dan norma dapat berjalan dengan baik. Budaya organisasi pada perusahaan harus ditingkatkan dan diamati dengan cermat, karena akan berdampak pada waktu yang akan datang. Karyawan pada

perusahaan dapat memahami dan menempatkan diri pada budaya yang diterapkan, hal apa saja yang baik dan buruk, serta aturan lain yang ada pada perusahaan. Pada kenyataannya masih terdapat banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap penerapan budaya organisasi pada perusahaan.

Menurut (Robbins *et al.*, 2018) stres kerja merupakan sebuah situasi seseorang yang diarahkan kepada sebuah kesempatan serta desakan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh seseorang tersebut dan hasilnya termasuk hal yang tidak jelas. Stres tidak hanya berasal dari kehidupan sehari-hari saja tapi juga bisa berasal dari pekerjaan. Pekerjaan yang terlalu susah untuk dilakukan serta lingkungan sekitar juga bisa menyebabkan seseorang stres dalam bekerja. Karyawan yang mengalami tekanan sehingga menyebabkan stres pada saat bekerja tidak akan bisa mengerjakan pekerjaan hingga selesai. Hal inilah yang mengharuskan perusahaan untuk mengamati seluruh kondisi yang dialami oleh karyawannya dalam bekerja. Stres kerja pada perusahaan menjadi fenomena yang sudah sejak lama diperhatikan dimulai dari munculnya tuntutan agar lebih efektif dalam bekerja. Stres kerja yang tidak mendapatkan penanganan dengan tepat maka bisa membuat karyawan menjadi tertekan dan tidak ingin melakukan pekerjaan sehingga tidak bisa bekerja dengan semaksimal mungkin.

Menurut (Astria, 2018) disiplin kerja merupakan sebuah usaha karyawan agar bisa menaati serta mewujudkan pemahaman serta karakter karyawan agar bisa berperilaku adil dengan karyawan yang lainnya. Ketaatan karyawan pada semua peraturan di tempatnya bekerja merupakan salah satu bentuk disiplin kerja yang dilakukan. Mempunyai karyawan yang patuh pasti akan berpengaruh penting

bagi perusahaan. Namun, tidak semua karyawan dapat berlaku disiplin dalam bekerja. Meningkatkan disiplin kerja karyawan termasuk hal yang sulit untuk dilakukan dengan waktu yang singkat. Disiplin kerja akan bisa dilaksanakan apabila karyawan dan perusahaan mempunyai rasa percaya antara satu sama lain. Ketika karyawan disiplin dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan juga akan memberikan hasil yang maksimal sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Disiplin kerja adalah salah satu bentuk kepatuhan karyawan yang diterapkan melalui pelaksanaan tugas dengan bertanggung jawab. Namun, masih terdapat banyak karyawan yang belum mengimplementasikan disiplin kerja dengan maksimal pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut (Heriyanti *et al.*, 2021) kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil pekerjaan secara maksimal yang sudah diperoleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab yang sudah diberikan. Fungsi karyawan sungguh penting untuk keberhasilan perusahaan baik di masa sekarang maupun di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan seluruh karyawan apakah sudah melakukan peran nya dengan baik. Perusahaan mesti mencocokkan dengan situasi karyawan disaat sekarang supaya kebijakan yang sudah dibuat akan berjalan dengan lancar. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik bisa berpengaruh pada kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan pada perusahaan bisa dinilai dari berbagai macam aspek. Kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan oleh beberapa

hal. Penurunan kinerja karyawan akan berdampak pada produktivitas kerja perusahaan. Kinerja karyawan yang mengalami ketidakstabilan bisa berpengaruh pada perusahaan dan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan.

PT Dwi Sumber Arca Waja atau yang biasa disingkat menjadi PT DSAW merupakan salah satu perusahaan yang berlokasi di Kabil Industrial Estate, Batam. Perusahaan ini bergerak pada bidang manufaktur khususnya memproduksi pipa baja berukuran besar dan konstruksi tubular. Perusahaan yang sudah ada sejak tahun 1998 ini berfokus pada produksi manufaktur agar bisa melengkapi keperluan akan gas bumi dan minyak. Perusahaan ini merupakan perusahaan gabungan yang didalamnya terdiri dari sejumlah pemegang saham yaitu Indonesia, Singapura, Jepang dan Eropa. Perusahaan ini hanya berjarak 20 km dari negara Singapura serta pelabuhan sehingga memberikan lebih banyak manfaat. Standar dan prosedur produksi yang dijalankan oleh perusahaan ini berdasarkan sertifikasi ISO 9001 serta terdapat lisensi untuk memproduksi API 2B dan 5L. Hasil dari produk pada perusahaan ini telah diimplementasikan pada konstruksi lepas pantai minyak serta gas bumi, konstruksi sipil dan umum (PT Dwi Sumber Arca Waja, 2012).

Pada setiap perusahaan tentu nya menerapkan budaya organisasi sesuai dengan ciri khas di perusahaan nya masing-masing, termasuk juga pada PT Dwi Sumber Arca Waja. Perusahaan ini menerapkan sebuah budaya organisasi yang dikenal dengan sebutan 5R. Dengan menerapkan budaya 5R pada perusahaan dapat membuat area kerja menjadi lebih aman serta terhindar dari hal yang

berbahaya, atau pun situasi yang bisa membahayakan. Adapun penjelasan mengenai budaya organisasi 5R yang ada di PT Dwi Sumber Arca Waja yaitu Ringkas (*Sort*) artinya seluruh peralatan kerja serta material yang tidak dibutuhkan bisa dipindahkan dari area kerja, Rapih (*Set In Order*) artinya meletakkan barang yang sesuai pada tempatnya, Resik (*Shine*) artinya Seluruh area kerja dibersihkan agar area kerja bisa terlihat lebih rapi dan baik, Rawat (*Standardize*) artinya kebersihan serta identifikasi diimplementasikan dengan selaras dan Rapih (*Sustain*) artinya sebuah kebiasaan serta perbaikan yang berkelanjutan.

**Tabel 1.1** Pelanggaran Budaya Organisasi 5R pada Departemen Produksi PT Dwi Sumber Arca Waja Periode September Tahun 2022

No	Budaya Organisasi	Bentuk Pelanggaran
1	Rapih ( <i>Set In Order</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peralatan kerja yang digunakan saat bekerja tidak dikembalikan ke store (tempat penyimpanan barang) setelah digunakan.</li> <li>2. Peralatan kerja yang sudah selesai digunakan dikembalikan pada store (tempat penyimpanan barang), namun peralatan kerja tersebut tidak diletakkan pada tempat yang sesuai dengan jenisnya.</li> </ol>
2	Resik ( <i>Shine</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peralatan kerja seperti batu genda yang sudah selesai digunakan tidak segera dibersihkan dari area kerja.</li> <li>2. Makanan serta minuman yang sudah selesai dikonsumsi tidak dibuang pada tempatnya.</li> <li>3. Oli yang terdapat disekitar mesin produksi tidak dibersihkan.</li> </ol>
3	Rawat ( <i>Standardize</i> )	Tidak ada
4	Sustain ( <i>Rajin</i> )	Tidak ada
5	Sort ( <i>Ringkas</i> )	Tidak ada

**Sumber:** Dept. Human Resource Development

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa terdapat pelanggaran budaya 5R di perusahaan yaitu pada bagian rapih dan resik. Dalam tabel pelanggaran budaya organisasi 5R pada bagian Rapih (*Set In Order*) yaitu budaya organisasi yang berhubungan dengan kerapian karyawan pada saat bekerja. Dapat dilihat pada tabel pelanggaran budaya organisasi, jika peralatan kerja yang telah selesai digunakan oleh karyawan tidak dikembalikan ke tempat penyimpanan (store). Adapun jika peralatan kerja tersebut sudah selesai digunakan akan dikembalikan pada tempat penyimpanan (store) namun peralatan kerja tersebut tidak diletakkan sesuai dengan jenisnya. Pada tabel juga dijelaskan pelanggaran budaya organisasi 5R pada bagian Resik (*Shine*) yaitu budaya organisasi yang berhubungan dengan kebersihan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Dapat dilihat pada tabel bahwa peralatan kerja yang telah selesai digunakan oleh karyawan tidak segera dibersihkan dari area kerja namun peralatan kerja tersebut hanya diletakkan begitu saja. Karyawan yang membawa makanan serta minuman pada area kerja setelah selesai mengonsuminya tidak dibuang pada tempat sampah namun dibuang disembarang tempat. Oli yang terdapat disekitar mesin produksi tidak segera dibersihkan oleh karyawan namun dibiarkan begitu saja. Dapat dilihat jika penerapan budaya organisasi 5R pada PT Dwi Sumber Arca Waja masih kurang karena minimnya kesadaran karyawan mengenai kerapian dan kebersihan pada saat bekerja.

Karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, namun adakalanya karyawan merasakan stres pada saat bekerja. Stres kerja bisa membuat karyawan tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak

bisa bekerja dengan maksimal. Stres kerja pada karyawan departemen produksi di PT Dwi Sumber Arca Waja terjadi karena beberapa indikator yang berkaitan dengan stres kerja yaitu rekan kerja, model kepemimpinan dan kondisi pekerjaan.

**Tabel 1.2** Hasil Pra Penelitian Mengenai Stres Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT Dwi Sumber Arca Waja November 2022

No	Pernyataan	Respon	
		Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)
<b>REKAN KERJA</b>			
1	Kedekatan antar rekan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.	2	37
2	Rekan kerja selalu memberikan solusi jika saya mengalami kesulitan dalam bekerja.	4	35
3	Adanya dukungan dari rekan kerja saya mengenai pekerjaan.	3	36
4	Terdapat kerjasama yang baik antara saya dan rekan kerja pada saat melakukan pekerjaan.	5	34
<b>KEPEMIMPINAN PERUSAHAAN</b>			
1	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.	3	36
2	Pimpinan memotivasi bawahan untuk bekerja dengan maksimal.	2	37
3	Pimpinan selalu berlaku adil pada seluruh karyawan.	7	32
4	Pimpinan selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.	6	33
<b>KONDISI PEKERJAAN</b>			
1	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja.	23	16
2	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai.	25	14
3	Sarana dan prasarana yang akan digunakan pada saat bekerja sudah memadai.	24	15



4	Suasana tempat kerja bisa memberikan kenyamanan dalam bekerja.	20	19
---	--	----	----

**Sumber:** Peneliti, 2022

Peneliti memberikan kuesioner kepada karyawan departemen produksi untuk pra penelitian yang akan dilakukan. Sebanyak 39 responden telah memberikan tanggapan atas kuesioner pra penelitian yang telah diajukan. Berdasarkan tabel 1.2 pada indikator rekan kerja dan model kepemimpinan dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memberikan respon setuju terhadap seluruh pernyataan yang telah diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada karyawan tidak berkaitan dengan rekan kerja dan model kepemimpinan. Namun pada indikator kondisi pekerjaan, mayoritas karyawan memberikan respon tidak setuju pada seluruh pernyataan yang diberikan. Dapat dilihat pada tabel bahwa respon tidak setuju karyawan paling banyak terdapat pada pernyataan mengenai penerangan yang kurang memadai pada saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan diakibatkan oleh kondisi pekerjaan yang kurang memadai.

Disiplin kerja karyawan berhubungan dengan ketaatan karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dengan maksimal akan berdampak pada kinerja karyawan pada saat melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang berjalan dengan tidak optimal akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan. Kedisiplinan karyawan dalam bekerja salah satunya dilihat dari tingkat absensi karyawan. Karyawan yang memiliki jumlah tingkat absensi yang tinggi artinya belum melaksanakan disiplin kerja dengan maksimal. Kepatuhan karyawan dalam menerapkan aturan bisa

diperhatikan dari data jumlah absensi karyawan. Disiplin kerja pada PT Dwi Sumber Arca Waja dilihat dari tingkat absensi karyawan selama periode 2021.

**Tabel 1.3** Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT Dwi Sumber Arca Waja Periode 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan Ketidak hadiran					Jumlah Ketidak hadiran
		Absen	MC	Gate Pass	Leave	Permission	
Januari	121	0	3	4	18	0	25
Februari	121	0	4	1	10	1	16
Maret	121	1	1	1	9	1	13
April	121	1	1	2	2	2	8
Mei	121	1	1	1	13	0	16
Juni	121	0	3	2	15	0	20
Juli	121	0	3	1	9	0	13
Agustus	121	0	3	3	22	0	28
September	121	3	3	1	8	1	16
Oktober	121	0	3	2	12	0	17
November	121	0	1	1	12	0	14
Desember	121	0	0	2	14	0	16

**Sumber:** Dept. Human Resource Development

Berdasarkan tabel 1.3 dijelaskan tingkat absensi karyawan departemen produksi pada setiap bulan disepanjang periode tahun 2021. Absen menunjukkan bahwa karyawan tidak hadir tanpa keterangan atau pemberitahuan. Pada tabel dapat dilihat jika tingkat absen karyawan paling tinggi terjadi pada bulan September yaitu sebanyak 3 orang. MC (*Medical Check Up*) diartikan sebagai surat keterangan yang menyatakan bahwa karyawan tidak hadir karena sakit. Dalam tabel dijelaskan jika bahwa tingkat absensi MC karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Februari sebanyak 4 orang. Gate Pass menunjukkan bahwa karyawan melangsungkan izin keluar disaat jam bekerja masih berlangsung.

Dapat dilihat pada tabel bahwa tingkat absensi Gate Pass karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Januari yaitu sebanyak 4 orang.

Leave menunjukkan bahwa karyawan melakukan cuti dan dapat dilihat pada tabel bahwa tingkat absensi Leave karyawan tertinggi ada pada bulan Agustus yaitu sebanyak 22 orang. Permission atau izin menunjukkan bahwa karyawan melakukan izin yang bisa disebabkan oleh berbagai hal. Berdasarkan tabel bisa dilihat bahwa tingkat absensi izin karyawan paling tinggi terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 2 orang. Dalam data absensi periode tahun 2021 diperlihatkan jika jumlah ketidakhadiran karyawan pada setiap bulan mengalami fluktuasi. Pada tabel dijelaskan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Agustus dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 28 orang. Berdasarkan tabel terlihat jika tingkat disiplin kehadiran karyawan disepanjang tahun 2021 termasuk rendah.

Penurunan disiplin kerja terjadi karena kurangnya kesadaran karyawan terhadap penerapan kedisiplinan yang dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan maksimal dapat membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Absensi karyawan merupakan salah satu bentuk dari disiplin kerja yang diterapkan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan berhubungan dengan produktivitas. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan bisa terus meningkat dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Kinerja karyawan berhubungan dengan pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja

dilihat dari pencapaian target produksi yang telah dilakukan selama periode tahun 2021.

**Tabel 1.4** Data Pencapaian Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Dwi

Sumber Arca Waja Periode 2021

No	Bulan	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Persentase
		PCS	PCS	
1	Januari	183	178	97%
2	Februari	183	175	95%
3	Maret	183	180	98%
4	April	183	183	100%
5	Mei	183	181	98%
6	Juni	183	177	96%
7	Juli	183	181	98%
8	Agustus	183	179	97%
9	September	183	180	98%
10	Oktober	183	182	99%
11	November	183	181	98%
12	Desember	183	178	97%

**Sumber:** Dept. Human Resource Development

. Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa target produksi pipa di setiap bulannya pada PT Dwi Sumber Arca Waja sebanyak 183 pcs. Namun dijelaskan dalam tabel bahwa pencapaian produksi pipa yang dikerjakan oleh karyawan departemen produksi pada setiap bulan mengalami kenaikan serta penurunan. Bisa dilihat dalam tabel bahwa pencapaian kerja karyawan departemen produksi paling rendah terdapat pada bulan Februari yaitu sebanyak 175 pcs produksi pipa dari 183 pcs produksi pipa yang ditargetkan oleh perusahaan dengan persentase 95%. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilihat dari tidak tercapainya target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penjelasan mengenai fenomena masalah yang ada, oleh karena itu peneliti terdorong untuk mengambil suatu judul penelitian yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, bisa dijelaskan masalah-masalah yang ada pada penelitian yaitu:

1. Kurangnya penerapan budaya organisasi 5R yaitu pada bagian Rapih dan Ringkas karena minimnya kesadaran karyawan mengenai kerapian serta kebersihan pada saat bekerja.
2. Stres kerja yang dialami oleh karyawan diakibatkan oleh kondisi pekerjaan dilihat dari penerangan ditempat kerja yang kurang memadai.
3. Menurunnya disiplin kerja disebabkan oleh kurangnya kepatuhan karyawan terhadap penerapan kedisiplinan yang dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan.
4. Kinerja karyawan yang masih kurang pada saat melaksanakan pekerjaan dilihat dari tidak tercapainya target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi karena faktor biaya, upaya, dan waktu. Pembatasan masalah ini berhubungan dengan:

1. Penelitian akan berfokus pada pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian ini berlokasi di PT Dwi Sumber Arca Waja dan melibatkan karyawan departemen produksi di perusahaan dengan jumlah karyawan yaitu 120 orang.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang ada pada penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang terdapat pada penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi sarana pembelajaran agar bisa menambah pemahaman, pandangan, pengetahuan serta opini bagi para pembaca dan hal yang bisa diambil dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai rujukan yang diperuntukkan pada peneliti seterusnya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini bisa menambah wawasan dan pola pikir baru yang digunakan sebagai referensi untuk acuan agar bisa mengoptimalkan kegiatan belajar bagi penulis.

#### **2. Bagi Universitas Putera Batam**

Hasil dari penelitian ini bisa berfungsi untuk meningkatkan pengetahuan, terutama untuk program studi Manajemen, dan untuk materi bacaan pada perpustakaan Universitas Putera Batam serta bermanfaat untuk acuan mahasiswa yang lain.

#### **3. Bagi Objek Penelitian**

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan tambahan oleh pihak yang ada pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

#### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dan wawasan serta memberikan kegunaan untuk perkembangan pada penelitian seterusnya.



---

**Universitas Putera Batam**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Budaya Organisasi**

###### **2.1.1.1 Definisi Budaya Organisasi**

Menurut (Chaerudin, 2019) budaya organisasi adalah aturan atau tingkah laku yang bisa dimengerti dan disetujui bersama-sama oleh seluruh pihak dalam organisasi selaku norma tingkah laku yang ada pada organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana cara karyawan agar dapat memahami suatu karakter dari budaya organisasi dan tidak ada kaitannya apabila karyawan menyukai atau tidak dengan karakter budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang ada di perusahaan artinya suatu usaha agar bisa menumbuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada di perusahaan melalui sudut pandang pergantian sifat. Hal ini bertujuan supaya memiliki karyawan yang mempunyai karakter serta mampu meletakkan diri berdasarkan yang telah ada di perusahaan. Budaya organisasi merupakan keutamaan sosial yang tidak terlihat, namun dapat membuat seluruh karyawan di perusahaan melakukan pekerjaannya dengan baik. Budaya organisasi yang dilaksanakan semaksimal mungkin dapat memudahkan munculnya konsistensi jika dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

Menurut (Tumigulong *et al.*, 2019) budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan yang diimplementasikan pada perusahaan yang berfungsi agar membuat karyawan bisa lebih menyesuaikan diri dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan. Karyawan yang ada di perusahaan dapat memperoleh pengetahuan

dan meletakkan diri sesuai dengan keadaan perusahaan apapun yang akan terjadi. Semua karyawan yang pada perusahaan memahami jika peran budaya organisasi sangat diperlukan supaya dapat menumbuhkan proses produksi di perusahaan. Semua perusahaan memiliki budaya organisasinya tersendiri termasuk juga manusia yang memiliki sifat berbeda. Oleh karena itu, semua perusahaan memiliki norma dan nilai supaya bisa mengembangkan perusahaan. Budaya tidak hanya ada pada adat istiadat di kehidupan masyarakat, namun budaya juga diterapkan pada perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi serta kebalikannya apabila budaya organisasi berjalan dengan tidak baik maka bisa mencegah tercapainya tujuan perusahaan. Budaya organisasi berperan sebagai pembeda diantara beberapa organisasi yang ada.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Budaya Organisasi**

Menurut (Afandi, 2018) menerangkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara manajer dalam memimpin serta menyusun semua hal yang ada di perusahaan dengan kompeten. Kepemimpinan yang diterapkan menjadi salah satu faktor yang penting.

2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan bentuk tingkah laku seseorang dalam mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin merupakan sebuah aturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan.

### 3. Hubungan Organisasi

Hubungan organisasi merupakan keterlibatan semua divisi jabatan pada perusahaan.

### 4. Komunikasi

Komunikasi adalah prosedur kerja yang tersusun dengan baik antara atasan dan bawahan.

#### **2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut (Silalahi, 2021:48) ada beberapa fungsi budaya organisasi yaitu:

1. Budaya organisasi mempunyai fungsi yang menggambarkan seluruh batasan yang penting supaya bisa membedakan antara organisasi yang satu dan lain nya.
2. Budaya organisasi memiliki fungsi untuk membantu dalam mengembangkan perasaan identitas pada semua individu dalam organisasi.
3. Budaya organisasi mempunyai fungsi untuk memotivasi seluruh individu supaya lebih mementingkan kebutuhan organisasi daripada kebutuhan pribadi.
4. Budaya organisasi bisa membantu mengembangkan keseimbangan pada sistem sosial serta menjadi pedoman agar dapat mempersatukan seluruh individu dalam organisasi.
5. Budaya organisasi memiliki fungsi agar bisa menjadi proses serta pengawasan yang akan membentuk karakter seluruh karyawan. Budaya organisasi dapat berfungsi untuk mengontrol karyawan.

#### **2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Soedjono, 2018) ada beberapa indikator yang saling berkaitan dengan budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi serta keberanian untuk mengambil risiko, berarti sejauh apa karyawan didorong agar bisa mempunyai inovasi dan memiliki keberanian agar dapat mengambil resiko.
2. Memperhatikan setiap detail, berarti sejauh apa karyawan dapat menunjukkan keahlian dan analisa serta perhatian hingga ke hal terkecil.
3. Berorientasi pada hasil, berarti sejauh apa manajemen pada perusahaan mengutamakan hasil daripada perhatian pada proses yang ada untuk memperoleh hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manusia, berarti sejauh apa keputusan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan dengan mempertimbangkan pengaruh nya pada karyawan.
5. Berorientasi pada kelompok, berarti sejauh apa pekerjaan yang dilakukan dengan cara berkelompok diutamakan daripada pekerjaan yang dilakukan secara perorangan.

#### **2.1.2 Stres Kerja**

##### **2.1.2.1 Definisi Stres Kerja**

Menurut (Parashakti *et al.*, 2020) stres kerja adalah sebuah situasi tertekan yang berdampak pada perasaan serta pikiran individu yang bisa berdampak terhadap individu pada saat melakukan pekerjaan. Stres kerja bisa berpengaruh negatif bagi perusahaan karena apabila karyawan mengalami stres dalam

pekerjaan maka pada saat bekerja bisa menghambat serta kinerja akan menjadi buruk. Pimpinan perusahaan diharapkan cepat tanggap dalam menangani stres kerja yang dialami karyawan dengan memperhatikan seluruh keluhan yang disampaikan dan apa yang diperlukan oleh karyawan. Sehingga, karyawan bisa merasakan keamanan dan kenyamanan pada saat bekerja dan kinerja karyawan bisa berkembang serta memberikan profit untuk perusahaan. Stres kerja bisa muncul dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Stres yang dialami di tempat kerja bisa memunculkan kondisi yang didalamnya penuh dengan tekanan dan bisa mengubah cara berfikir karyawan.

Dengan dialaminya stres kerja berkaitan dengan fisik dan mental seseorang dalam berperilaku dan merespon sesuatu. Pengaruh dari stres kerja bisa berakibat positif yang contohnya bisa mendorong seseorang dalam bekerja. Selain itu juga banyak terdapat dampak negatif dari stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja selalu disebabkan oleh pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan terlalu banyak serta ketidakmengertian karyawan pada pekerjaan yang dilakukannya. Stres kerja pada karyawan apabila tidak segera ditangani maka akan berdampak pada aktivitas perusahaan. Menurut (Hamali, 2018) stres kerja adalah sebuah kepedulian yang muncul pada situasi ekonomi sekarang dan karyawan menghadapi situasi kerja yang berlebihan, kesulitan kerja, serta tingkat kesejahteraan karyawan yang kurang.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Stres Kerja**

Menurut (Arwin *et al.*, 2018) ada beberapa faktor yang bisa menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Faktor Lingkungan, yaitu penurunan ekonomi, ketidakmampuan politik serta teknologi yang semakin berkembang.
2. Faktor organisasi, yaitu desakan tugas, desakan peran, tuntutan pribadi serta organisasi.
3. Faktor individu, yaitu masalah yang terjadi dalam keluarga, masalah pada ekonomi serta perilaku seseorang.

### **2.1.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja**

Menurut (Asih *et al.*, 2018:27) ada berbagai jenis-jenis stres kerja yaitu:

1. *Eustres (Good Stres)* adalah stres yang muncul karena gairah dan rangsangan sehingga mempunyai pengaruh yang berguna untuk seseorang yang merasakannya.
2. *Distress* adalah stres yang menimbulkan dampak berbahaya bagi seseorang yang merasakannya.
3. *Hyperstress* merupakan stres yang sangat berpengaruh dengan besar pada seseorang yang merasakannya. Stres kerja yang berpengaruh sangat besar pada karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun dalam melakukan pekerjaan.
4. *Hypostress* adalah stres yang timbul dikarenakan kurangnya perangsangan. Seseorang tidak merasakan motivasi serta selalu merasakan kebosanan sehingga menyebabkan stres.

### **2.1.2.4 Indikator Stres Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) ada berbagai indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

### 1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah sebuah faktor yang dihubungkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang contohnya seperti kondisi pekerjaan seseorang, serta tata letak pekerjaan seseorang.

### 2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berkaitan dengan berbagai tekanan yang diberikan oleh seseorang selaku sebuah peran yang ada pada sebuah perusahaan. Peran yang diberikan pada karyawan semestinya harus sesuai dengan keahlian karyawan.

### 3. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antara pribadi adalah sebuah tekanan yang berasal dari karyawan lain nya selaku sebuah peran karyawan yang sudah diberikan oleh perusahaan dan dilaksanakan dalam melakukan pekerjaan.

### 4. Struktur Pada Perusahaan

Struktur pada perusahaan adalah sebuah deskripsi perusahaan yang didalamnya terdapat struktur dari perusahaan yang kurang tepat serta kurangnya penjelasan yang berkaitan dengan jabatan dan tanggung jawab. Struktur yang ada dalam perusahaan yang tidak berjalan dengan semestinya akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan.

### 5. Kepemimpinan Perusahaan

Kepemimpinan perusahaan memberikan gaya yang ada pada manajemen ke sebuah perusahaan yang di dalamnya ada berbagai pihak serta menyertakan kecemasan.

## **2.1.3 Disiplin Kerja**

### **2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut (Supomo *et al.*, 2018) disiplin kerja merupakan perilaku karyawan pada sebuah perusahaan agar selalu menaati norma dan aturan yang diterapkan untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mengembangkan disiplin kerja adalah hal yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka dapat meningkatkan kepatuhan dan mudahnya aktivitas pekerjaan di perusahaan serta memperoleh profit yang maksimal. Disiplin kerja untuk karyawan bisa memberikan dampak suasana kerja tenang dan damai. Sehingga menyebabkan karyawan terdorong dan termotivasi disaat melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk sebuah perusahaan agar dapat memperoleh sasaran perusahaan yang sudah ditetapkan. Jika tidak adanya disiplin kerja maka akan susah untuk sebuah perusahaan memperoleh hasil yang maksimal.

Disiplin dikatakan baik jika menerapkan tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan. Dengan diterapkannya disiplin kerja bisa sangat berguna untuk mengajarkan karyawan agar dapat menaati aturan dan norma yang ada pada perusahaan sehingga dapat memperoleh kualitas yang maksimal. Adapun tujuan dari disiplin kerja yaitu mengatur sikap karyawan dan untuk mewujudkan suasana yang sinkron antara hak serta kewenangan yang dimiliki karyawan. Disiplin kerja adalah sesuatu yang mesti dikembangkan pada setiap karyawan yang ada di perusahaan. Pemahaman karyawan dibutuhkan dengan menaati aturan yang ada pada perusahaan. Kebijakan dibutuhkan untuk memberikan arahan dan pengajaran



untuk karyawan agar terwujud norma yang baik di perusahaan. Perusahaan juga mesti membuat supaya kebijakan tersebut terlihat mudah dimengerti dan bisa diterapkan oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja merupakan sebuah hal yang harus ada dalam perusahaan karena disiplin kerja berperan sangat penting. Karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja pada saat melakukan pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun.

Apabila disiplin kerja tidak bisa diterapkan dengan baik maka sasaran perusahaan yang ingin diperoleh tidak dapat berjalan dengan efisien. Disiplin kerja artinya kemauan untuk menaati aturan atau kebijakan yang diterapkan pada perusahaan agar bisa mewujudkan kualitas kerja yang baik. Disiplin kerja juga sangat berhubungan dengan hukuman yang diberikan bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Menurut (Astria, 2018) disiplin adalah sebuah usaha karyawan untuk membenahi dan membentuk pemahaman serta sikap karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal. Perusahaan kadang-kadang melakukan berbagai macam aturan agar seluruh karyawan dapat menegakkan kedisiplinan pada saat melakukan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang berjalan dengan maksimal akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Disiplin kerja yang dilaksanakan karyawan dengan mematuhi seluruh peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan berpengaruh pada pekerjaan karyawan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi, 2016:10) ada berbagai faktor yang bisa memengaruhi disiplin kerja yaitu:

#### 1. Faktor Pemimpin

Fungsi teladan seorang pemimpin bisa berdampak sangat penting pada perusahaan bahkan hal itu merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

#### 2. Faktor Penghargaan

Pemberian kompensasi bisa berdampak pada kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja. Karyawan akan menaati semua aturan yang sudah diterapkan jika mendapatkan imbal jasa yang sesuai dengan keahlian karyawan.

#### 3. Faktor Keadilan

Seluruh karyawan akan melaksanakan disiplin kerja jika mempunyai peraturan yang jelas serta bisa diinformasikan pada seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Peraturan yang jelas akan membuat karyawan lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan.

#### 4. Faktor Pengawasan

Pada setiap aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan dibutuhkan pengawasan yang akan membuat karyawan melakukan tugas dengan tepat dan maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan termasuk salah satu hal yang harus ada pada perusahaan untuk menertibkan karyawan.

### **2.1.3.3 Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut (Afandi, 2016:3) terdapat berbagai fungsi dari disiplin kerja yaitu:

1. Membenahi kehidupan bersama pada sebuah organisasi

Disiplin kerja mempunyai peran untuk membenahi kehidupan bersama yang ada pada sebuah organisasi. Dengan adanya hal tersebut, hubungan yang terkait diantara individu akan berjalan dengan maksimal.

2. Membentuk serta melatih kepribadian yang baik

Disiplin kerja bisa membentuk kepribadian karyawan pada saat bekerja akan berdampak pada sifat karyawan. Lingkungan kerja yang mempunyai situasi aman dan sejahtera bisa berfungsi penting agar dapat membentuk kepribadian karyawan.

3. Memaksa agar bisa mengikuti aturan dalam organisasi

Disiplin kerja mempunyai fungsi untuk memaksa individu agar bisa menaati seluruh aturan yang telah diterapkan. Pemaksaan tersebut dilakukan agar individu dapat lebih disiplin dalam melaksanakan seluruh kegiatannya. Terkadang pemaksaan pada seseorang dibutuhkan agar disiplin kerja berjalan dengan maksimal.

4. Memberikan hukuman bagi individu yang melanggar disiplin.

Disiplin yang diikuti dengan hukuman sangat diperlukan karena bisa memberikan motivasi pada individu agar bisa menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Ginting, 2018) terdapat berbagai indikator yang bisa memengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Peraturan yang berkaitan dengan waktu pada saat jam masuk bekerja, istirahat, dan waktu selesai bekerja. Peraturan yang berhubungan waktu kerja karyawan dibutuhkan agar karyawan dapat melaksanakan disiplin kerja.
2. Peraturan umum yang berhubungan dengan cara berpakaian, bersikap saat bekerja. Cara berpakaian serta sikap karyawan termasuk salah satu hal yang diatur berhubungan dengan kedisiplinan kerja karyawan.
3. Peraturan yang berkaitan dengan cara bekerja serta berhubungan dengan divisi kerja yang lain. Terkadang ada pekerjaan yang hanya bisa dilakukan secara berkelompok. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk bekerja sama dengan karyawan lain dari divisi yang berbeda dengan tetap mengacu pada peraturan perusahaan yang berlaku.
4. Peraturan mengenai hal yang dilarang dan diperbolehkan pada saat karyawan bekerja. Ada peraturan yang ditetapkan untuk dilaksanakan serta tidak boleh dilakukan oleh karyawan pada perusahaan.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut (Siagian *et al.*, 2018) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pekerjaan yang diperoleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Seluruh aktivitas yang dilaksanakan agar dapat memajukan perusahaan yaitu dengan kinerja karyawan pada pekerjaannya. Karyawan mempunyai peran penting dalam kemajuan serta keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus dapat melihat kinerja semua karyawan bagaimana

cara mereka melakukan pekerjaan serta fungsinya dengan benar seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang ada di suatu perusahaan harus melakukan tugas sebaik mungkin agar perusahaan dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal. Kinerja karyawan adalah implementasi kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dan dimanfaatkan sebagai acuan penilaian yang penting untuk memperoleh sebuah sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena melalui kinerja karyawan dapat dilihat sebaik apa karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan penetapan karakteristik yang tepat dan ditentukan bersama agar dapat menjadi pedoman. Kinerja karyawan merupakan sebuah indikator yang mesti diamati pada suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan pada perusahaan tidak maksimal maka bisa berdampak pada pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang membutuhkan perhitungan karena kualitas kerja karyawan pada perusahaan adalah bagian dari kinerja perusahaan.

Agar bisa mempertimbangkan kinerja karyawan secara efisien dibutuhkan pedoman dan kebijakan dalam penilaian yang harus ditetapkan dan dapat diimplementasikan pada seluruh karyawan di perusahaan. Menurut (Sutedjo, 2018) kinerja adalah seluruh hasil yang berhubungan dengan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Kinerja pada karyawan sangat berkaitan dengan keberhasilan sebuah perusahaan dalam menghasilkan produknya. Kinerja karyawan yang dilakukan dengan maksimal dapat membuat perusahaan mendapatkan

keuntungan. Kinerja yang dilakukan karyawan setiap harinya dapat berjalan dengan maksimal namun terkadang ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan tidak melakukan kinerja dengan efektif dan efisien.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Menurut (Sari *et al.*, 2021:12) ada berbagai faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Pribadi

Faktor pribadi dilihat dari keahlian, kemampuan yang dimiliki karyawan, dorongan dan kewajiban karyawan. Pribadi seorang karyawan yang mempunyai kemampuan serta berdedikasi tinggi pada pekerjaannya.

2. Faktor Pemimpin

Faktor Pemimpin ditentukan melalui motivasi, arahan dan dukungan dari pemimpin. Pemimpin yang mempunyai keteladanan serta sifat memimpin yang optimal akan berdampak positif pada kinerja.

3. Faktor Kelompok

Faktor kelompok dilihat dari dorongan yang diberikan oleh sesama rekan kerja. Dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya bekerja secara individu melainkan juga melakukan pekerjaan secara berkelompok.

4. Faktor Sistem

Faktor sistem dilihat dari terdapatnya cara kerja serta sarana yang diberikan oleh perusahaan. Sistem yang diterapkan dalam perusahaan apabila dilaksanakan dengan maksimal akan berdampak pada kinerja

karyawan. Faktor sistem merupakan salah satu hal yang dibutuhkan pada karyawan.

#### 5. Faktor Situasi

Faktor situasi dilihat dari level tekanan yang diberikan serta pergantian lingkungan yang ada pada perusahaan. Situasi yang kondusif serta baik akan berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

#### **2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurfitriani, 2022:11) terdapat beberapa dimensi dari kinerja karyawan yaitu:

##### 1. Kuantitas dari pekerjaan

Kuantitas dari pekerjaan artinya sejumlah hasil kerja yang telah dilaksanakan ditetapkan pada sebuah jangka waktu.

##### 2. Kualitas dari pekerjaan

Kualitas dari pekerjaan artinya sejumlah kualitas hasil kerja yang diperoleh dari kesamaan serta keselarasan.

##### 3. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Pengetahuan mengenai pekerjaan artinya seberapa luas pemahaman tentang pekerjaan serta keahliannya.

##### 4. Kreativitas

Kreativitas artinya keaslian dari ide serta gagasan yang ada dan perbuatan agar bisa menyelesaikan masalah yang ada. Kreativitas dan inovasi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

#### 5. Kooperasi

Kooperasi artinya ketersediaan agar bisa bekerja sama dengan individu lain yang ada pada organisasi. Jika karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan pekerjaan maka pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih cepat selesai.

#### 6. Inisiatif

Inisiatif artinya antusiasme dalam melakukan seluruh pekerjaan yang baru serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Latief *et al.*, 2019) ada berbagai indikator yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja adalah sebuah keahlian karyawan agar bisa melaksanakan hal yang seharusnya dilakukan.
2. Kuantitas kerja adalah sebuah ukuran mengenai waktu seseorang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan dalam satu hari sehingga menghasilkan ukuran pekerjaan yang dihasilkan.
3. Prestasi kerja adalah sebuah ukuran seberapa lama karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan maksimal tanpa ada kesalahan.
4. Tanggung jawab kerja adalah sebuah hal yang berhubungan dengan tanggung jawab serta kewajiban karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang sudah diberikan kepada nya.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Saputro <i>et al.</i> , 2018:454)  Google Scholar	Pengaruh Konflik, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.	Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo. Sementara, Konflik mempunyai pengaruh negatif pada kinerja karyawan.
2	(Harmawati <i>et al.</i> , 2022:104)  SINTA 4	Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.	Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.
3	(Handayani <i>et al.</i> , 2021:132)  SINTA 6	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDA Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat.	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan.
4	(Haryani <i>et al.</i> , 2018:29)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi

	SINTA 4	Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta.		mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.
5	(Rezza, 2020:94)  DOAJ	<i>The Influence of Work Discipline and Organizational Communication on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at Yogyakarta Youth and Sports Center.</i>	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi variabel.
6	(Sungkono <i>et al.</i> , 2020:1)  SINTA 5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
7	(Wasiman <i>et al.</i> , 2020:128)  UPB	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan motivasi bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

**Sumber:** Data Penelitian (2022)

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang harus ada pada perusahaan. Budaya organisasi merupakan sebuah adat serta aturan yang diberlakukan pada perusahaan dan harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan dengan sebaik mungkin oleh karyawan akan memberikan dampak yang baik pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Hal ini dibuktikan pada penelitian (Yosepha, 2019) bahwa budaya organisasi secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi bisa berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik dan akan mengalami keterlambatan. Stres kerja merupakan sebuah situasi kecemasan serta ketegangan yang dialami oleh karyawan karena berbagai macam hal. Stres kerja yang berlangsung dengan terus menerus membuat kinerja karyawan menurun. Stres kerja yang berlangsung lama pada karyawan akan membuat pekerjaan menjadi terhambat sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Dapat dilihat pada penelitian (Gunawan, 2018) dibuktikan bahwa jika stres kerja berpengaruh nyata pada kinerja karyawan. Sehingga terdapat pengaruh positif pada kinerja karyawan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

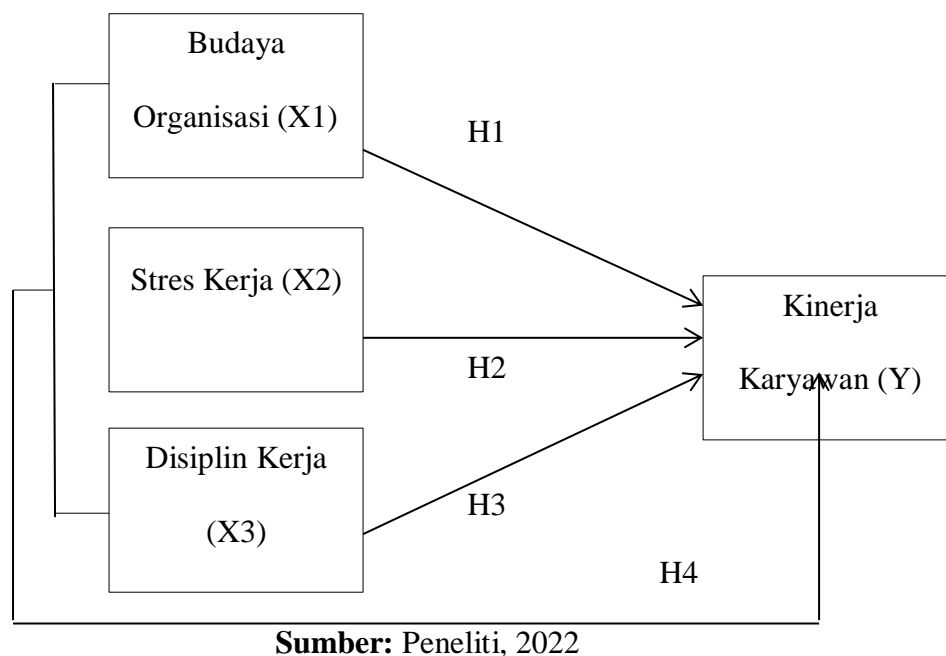
### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebuah aturan tertulis dan tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar bisa dipatuhi serta dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja yang dilaksanakan dengan maksimal akan berpengaruh pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Bisa dilihat pada penelitian (Panuluh *et al.*, 2019) dibuktikan menyatakan jika disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dampak dari disiplin kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

### 2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja akan sangat berpengaruh penting pada kinerja karyawan. Pada setiap perusahaan, budaya organisasi harus diterapkan dengan baik karena berkaitan dengan keberhasilan perolehan tujuan perusahaan. Agar bisa diperoleh hasil yang maksimal perusahaan harus memaksimalkan kinerja yang ada pada karyawan agar bisa memperoleh hasil. Dengan diterapkannya disiplin kerja karyawan mendorong semangat bekerja sehingga memperoleh tujuan yang ditetapkan perusahaan (Arthawati *et al.*, 2021).



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka bisa dikemukakan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

H2 : Diduga stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja

H4 : Diduga budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh

positif serta secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi

Sumber Arca Waja.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif. Menurut (Ginting, 2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang memiliki sifat objektis dengan menyertakan suatu pengumpulan data dan analisis data kuantitatif dengan cara statistik sehingga bisa dilaksanakan perhitungan yang bisa disediakan pada bentuk tabel, grafik dan diagram. Menurut (Sanusi, 2017:13) desain penelitian deskriptif merupakan sebuah desain penelitian yang disusun agar bisa memberikan gambaran secara terstruktur mengenai informasi ilmiah yang berasal dari subjek dan objek pada penelitian. Peneliti ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwi Sumber Arca Waja serta semua peristiwa yang ada di variabel-variabel penelitian.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat pengembangan. Menurut (Sugiyono, 2012:4) penelitian pengembangan merupakan sebuah bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan, dan mengembangkan suatu variabel baru. Penelitian pengembangan pada penelitian ini yaitu menambah dua variabel baru pada penelitian ini dari penelitian yang mempunyai objek penelitian sama. Adapun penelitian pengembangan yang diambil dari penelitian terdahulu yaitu Ayu Desnita (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Dukungan

Organisasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja”. Penambahan variabel pada penelitian ini terletak pada variabel budaya organisasi (X1) dan variabel stres kerja (X2).

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Objek penelitian pada skripsi ini dilaksanakan pada PT Dwi Sumber Arca Waja yang berlokasi di Jl. Hang Kesturi I No. 8 Kawasan Industri Terpadu Kabil, Batu Besar, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan September 2022 hingga Januari 2023. Jadwal penelitian dapat dirincikan dengan tabel dibawah ini yaitu:

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan, dan Pertemuan													
	Sep	Okt				Nov		Des			Jan			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul														
Identifikasi Masalah														
Pengumpulan Data														
Analisis Data														
Penyebaran Kuesioner														
Pengumpulan Kuesioner														
Pengolahan Data														
Menyerahkan Penelitian														

**Sumber:** Peneliti, 2022



### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2012:80) populasi merupakan sebuah wilayah generalisasi yang didalamnya terdapat subjek dan objek yang memiliki kualitas dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk bisa dipelajari lalu diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi penelitian sebanyak 120 karyawan pada departemen produksi PT Dwi Sumber Arca Waja.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2012:81) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang terdapat pada populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan departemen produksi pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

##### **3.4.2.1 Teknik Penentuan Besar Sampel**

Teknik untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan memilih seluruh populasi yang akan dijadikan sebagai sumber data. Oleh karena itu jumlah sampel yang ada dalam penelitian ini yaitu sebanyak 120 karyawan departemen produksi di PT Dwi Sumber Arca Waja.

#### **3.4.3 Teknik *Sampling***

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Non probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2012:81) teknik *non probability sampling* adalah sebuah teknik dalam pengambilan sampel yang tidak memberikan suatu peluang yang sama untuk seluruh anggota dalam populasi agar bisa dipilih menjadi anggota pada sampel. Adapun jenis teknik *non probability sampling* yang digunakan yaitu teknik *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2012:85) teknik

*sampling* jenuh adalah teknik penetapan sampel bila seluruh anggota pada populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 120 karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.

### **3.5 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan untuk dikumpulkan dan diolah dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2012:225) data primer merupakan sumber data yang secara langsung memberikan data kepada orang yang mengumpulkan data. Data primer yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan departemen produksi pada PT Dwi Sumber Arca Waja. Menurut (Sugiyono, 2012:225) data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada orang yang mengumpulkan data. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu informasi yang diperoleh melalui jurnal dan - buku yang sesuai dengan penelitian ini sebagai pedoman teori pada penelitian.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2012:142) kuesioner merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberi beberapa pernyataan atau pertanyaan yang tertulis pada responden agar dapat dijawab. Kuesioner akan dibuat melalui google form dan akan membagikan link kuesioner tersebut pada seluruh karyawan produksi PT Dwi Sumber Arca Waja. Menurut (Sugiyono, 2012:93) skala likert merupakan sebuah skala pengukuran

yang digunakan untuk mengukur sebuah sifat, opini dan pandangan individu atau kelompok mengenai gejala sosial. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert dan variabel yang diukur serta dijelaskan merupakan variabel indikator. Indikatori-indikator tersebut lalu digunakan sebagai dasar menyusun pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner.

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Simbol</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

### **3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2012:38) variabel merupakan sebuah karakteristik nilai individu atau aktivitas yang memiliki jenis tertentu yang ditentukan oleh peneliti agar bisa dipelajari lalu diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

#### **3.7.1 Variabel Independen**

Menurut (Sugiyono, 2012:39) variabel independen merupakan variabel bebas merupakan sebuah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab sebuah perubahan serta munculnya variabel dependen pada penelitian. Adapun variabel independen atau variabel bebas yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3).

### 3.7.2 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2012:39) variabel dependen atau variabel terikat merupakan sebuah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena munculnya variabel bebas. Adapun variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah aturan atau keyakinan tingkah laku yang bisa dimengerti dan disetujui bersama-sama oleh seluruh pihak dalam organisasi selaku norma tingkah laku yang ada pada organisasi (Chaerudin, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi serta keberanian untuk mengambil risiko.</li> <li>2. Memperhatikan setiap detail.</li> <li>3. Berorientasi pada hasil.</li> <li>4. Berorientasi pada manusia.</li> <li>5. Berorientasi pada kelompok.</li> </ol>	<i>Likert</i>
2	Stres Kerja (X2)	stres kerja adalah sebuah situasi tertekan yang berdampak pada perasaan serta pikiran individu yang bisa berdampak terhadap individu pada saat melakukan pekerjaan. (Parashakti <i>et al.</i> , 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan Tugas.</li> <li>2. Tuntutan Peran.</li> <li>3. Tuntutan Antar Pribadi.</li> <li>4. Struktur Pada Perusahaan.</li> <li>5. Kepemimpinan Perusahaan.</li> </ol>	<i>Likert</i>
3	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan pada sebuah perusahaan agar selalu menaati norma dan aturan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peraturan yang berkaitan dengan waktu pada saat jam masuk bekerja, istirahat, dan</li> </ol>	

		yang diterapkan untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Supomo <i>et al.</i> , 2018).	<p>waktu selesai bekerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Peraturan umum yang berhubungan dengan cara berpakaian, bersikap saat bekerja.</li> <li>3. Peraturan yang berkaitan dengan cara bekerja serta berhubungan dengan divisi kerja yang lain.</li> <li>4. Peraturan mengenai hal yang dilarang dan diperbolehkan pada saat karyawan bekerja.</li> </ol>	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan sebuah penilaian mengenai hasil pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan dan kelompok untuk melakukan tugas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Siagian <i>et al.</i> , 2020).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Prestasi kerja</li> <li>4. Tanggung jawab kerja</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber:** Data Penelitian, 2022

### 3.8 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2012:243) analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang digunakan untuk menjawab seluruh rumusan masalah atau

menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif.

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sanusi, 2017:13) statistik deskriptif merupakan sebuah analisis penelitian yang disusun untuk memberikan gambaran secara terstruktur mengenai informasi ilmiah yang sumber nya dari objek dan subjek pada penelitian. Analisis yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan deskripsi jawaban dan penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan produksi di PT Dwi Sumber Arca Waja selaku responden. Hasil dari kuesioner tersebut akan dilakukan pengolahan data dengan menggunakan statistik deskriptif untuk menguraikan hasil data tersebut. Sebelum melaksanakan analisis deskriptif, terlebih dahulu harus dibuat rentang skala yang bisa dijadikan pedoman pada analisis deskriptif. Adapun perhitungan dari rentang skala yaitu sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(M - 1)}{M}$$

**Rumus 3.1** Rentang Skala

Keterangan:

RS = Rentang skala

n = jumlah sampel

M = Jumlah alternatif jawaban per sampel

$$RS = \frac{120(5 - 1)}{5}$$

$$= \frac{120(4)}{5}$$

$$= 96$$

**Tabel 3.4** Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kategori
1	120 – 216,00	Sangat Tidak Setuju
2	216,01 – 312,01	Tidak Setuju
3	312,02 – 408,02	Netral
4	408,3 – 504,3	Setuju
5	504,4 – 600	Sangat Setuju

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Meilani *et al.*, 2022) uji validitas merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk mengukur tingkat akurasi antara data yang ada pada objek dan data yang dilaporkan. Kriteria uji validitas yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

$$R_{XY} = \frac{n(\sum \chi_i \gamma_i) - (\sum \chi_i)(\sum \gamma_i)}{(n(\sum \chi^2) - (\sum \chi)^2)(n(\sum \gamma^2) - (\sum \gamma)^2)}$$

**Rumus 3.2** Uji Validitas

Keterangan :

$r_{\chi\gamma}$  = Koefisien Korelasi

$n$  = Nominal Responden

$\chi_i$  = Nilai pada Setiap Data di Instrumen

$\gamma_i$  = Nilai pada Setiap Data di Kriteria

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut (Ghozali, 2018) uji reliabilitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur hasil dari kuesioner termasuk indikator pada seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian. Apabila nilai cronbach alpha  $> 0,6$  maka mempunyai reliabilitas yang baik. Adapun rumus dari uji reliabilitas yaitu:

$$k = \frac{k}{(k - 1)} \frac{\{1 - \sum S_i^2\}}{S_t^2}$$

**Rumus 3.3** Uji Reliabilitas

Keterangan:

$r_i$  = Koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

$k$  = Nominal unit per soal

$\sum S_i^2$  = Nominal varians nilai dalam setiap unit soal

$S_t^2$  = Varians total

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Hendra, 2022) uji normalitas merupakan sebuah uji yang memiliki tujuan untuk menguji apakah pada metode regresi variabel independen dan variabel memiliki distribusi normal atau tidak.

$$X^2 = \frac{O_i - E_i}{E_i}$$

**Rumus 3.4** Uji Normalitas



Keterangan:

$X^2$  = Nilai dari  $X^2$

$O_i$  = Nilai dari observasi

$E_i$  = Nilai harapan

### **3.8.3.2 Uji Multikolonieritas**

Menurut (Tanzeh *et al.*, 2020) uji multikolonieritas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk menguji apakah ada suatu korelasi yang sifatnya sempurna atau mendekati sempurna pada variabel bebas. Agar bisa melihat ada atau tidaknya fenomena multikolonieritas pada regresi maka bisa dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF), yang mempunyai kriteria jika nilai  $VIF > 10$  bisa dikatakan terjadi gejala multikolonieritas. Namun sebaliknya, jika nilai  $VIF < 10$  bisa dikatakan tidak ada terjadi fenomena multikolonieritas.

### **3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas**

Menurut (Tanzeh *et al.*, 2020) uji heterokedastisitas adalah sebuah uji yang digunakan untuk menguji kesesuaian variansi dalam residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain nya. Pendeteksian uji heterokedastisitas bisa dilakukan menggunakan metode Scatter Plot dengan menggunakan plot nilai ZPRED atau nilai prediksi dan SRESID atau nilai residual. Model yang baik bisa diperoleh apabila tidak ada pola tertentu di dalam grafik misalnya dengan berkumpul ditengah, menyempit lalu melebar atau sebaliknya yaitu melebar lalu menyempit.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sanusi, 2017:134) analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan apabila terdapat penambahan jumlah variabel yang sebelumnya hanya terdapat satu variabel lalu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

**Rumus 3.5** Analisis Regresi Linier  
Berganda

Keterangan :

Y = Variabel dependen

$\alpha$  = Konstanta

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> = Variabel independen

b = Nilai koefisien regresi

#### 3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut (Wintaria *et al.*, 2022) uji koefisien determinasi adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui keterlibatan yang diberikan pada satu variabel X atau lebih terhadap variabel Y yang dijelaskan melalui angka yaitu koefisien determinasi.

$$Kd = r \times 100\%$$

**Rumus 3.6** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

### **3.9 Uji Hipotesis**

#### **3.9.1 Uji t (Uji Parsial)**

Menurut (Ghozali, 2018) uji t atau uji parsial merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel bebas yang secara personal agar bisa memberikan penjelasan kepada variabel terikat yang dilaksanakan dengan melakukan pengujian di tingkatan signifikan  $<0,05$  dan derajat bebas yaitu  $(n-k-1)$ . Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis pada uji f dilaksanakan dengan perbandingan diantara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dengan kriteria yaitu:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  bisa diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  bisa diterima atau  $H_a$  ditolak artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh.

#### **3.9.2 Uji f (Uji Simultan)**

Menurut (Ghozali, 2018) uji f atau uji simultan merupakan sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara seluruh variabel bebas yang diletakkan pada mode regresi secara bersamaan dengan variabel terikat yang

telah dilaksanakan pengujian di tingkatan  $<0,05$  merupakan suatu tujuan uji statistik  $f$ . Pengujian hipotesis pada uji  $f$  dilaksanakan dengan perbandingan diantara  $f$  hitung dan  $f$  tabel dengan kriteria yaitu:

1. Apabila  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  bisa diterima artinya secara simultan terdapat pengaruh.
2. Apabila  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel maka  $H_0$  bisa diterima dan  $H_a$  ditolak artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh.



---

**Universitas Putera Batam**