

**PENGARUH STRES KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAI  
CHENG DEVELOPMENT DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Haryono**

**140910021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH STRES KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAI  
CHENG DEVELOPMENT DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Haryono**

**140910021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Haryono  
NPM/NIP : 140910021  
Fakultas : Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH STRES KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAI CHENG DEVELOPMENT DI KOTA 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 Makalah 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, 02 Februari 2018

Materai 6000

**Haryono**  
140910021

**PENGARUH STRES KERJA DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAI  
CHENG DEVELOPMENT DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**Haryono**

**140910021**

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

**Batam, 02 Februari 2018**

**Sri Afridola, S.E., M.M.**

**Pembimbing**

## ABSTRAK

PT Tai Cheng Development merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan penjualan busa, *springbed*, *divan*, *headboard* dan *sofa*. Barang yang diproduksi sebagian dikirim dari dalam negeri sampai keluar negeri. Didasari oleh pentingnya peranan dunia usaha dalam mewujudkan keinginan masyarakat maka setiap badan usaha harus memiliki kinerja yang baik yang akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertahankan usahanya di masa yang akan datang. Rendahnya kinerja disebabkan oleh stres kerja dan kurangnya pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Tai Cheng Development di kota Batam. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan PT Tai Cheng Development sebanyak 524 orang. Sampel penelitian yang diambil sebanyak 112 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Nonprobability sampling* dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dengan mengambil kriteria lama kerja diatas 1 tahun dan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data penelitian ini adalah SPSS versi 21. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji signifikansi hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tai Cheng Development. Secara parsial variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*PT Tai Cheng Development is a company engaged in manufacturing and sales of foam, springbed, divan, headboard and sofa. Partial production goods are shipped from domestic to overseas. Indicators on the variable work stress are work conflict, work load, work environment and career development. Based on the importance of the role of the business world in realizing the wishes of the community then every business entity must have a good performance that will be the basis for the company to maintain its business in the future. Low performance is caused by work stress and lack of training. This study aims to determine and analyze the effect of work stress and training on employee performance at PT Tai Cheng Development in Batam. The population in this research are employees who work in PT Tai Cheng Development of 524 people. The sample of research taken are 112 respondents. The sampling technique in this research was conducted by Nonprobability sampling approach with the sample determination technique using purposive sampling methods, by taking criteria of length of working over 1 year and using Slovin formula. The data were collected using quistionnaire, the software used to manage and analyze the data of this research is SPSS version 21. The analysis technique used was validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis significance test. The results showed that work stress and training simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Tai Cheng Development. In partial variable of work stress ( $X_1$ ) and training ( $X_2$ ) have posotive and significant effect on employee performance variable ( $Y$ ).*

**Keyword:** *Work Stress, Training, Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Bisnis 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 bahwascripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis.
4. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.

6. Orang tua dan saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan berupa dukungan moral dan doa kepada penulis.
7. PT Tai Cheng Development yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Semua teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2014.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 02 Februari 2018

Haryono



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR RUMUS .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	6
1.3. Batasan Masalah .....	7
1.4. Perumusan Masalah .....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	7
1.6. Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1. Aspek Teoritis .....	8
1.6.2. Aspek Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Dasar .....	10
2.1.1. Stres Kerja .....	10
2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja .....	10
2.1.1.2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja .....	12
2.1.1.4. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja .....	17

2.1.1.5.	Cara Mengatasi Stres Kerja .....	17
2.1.2.	Pelatihan .....	19
2.1.2.1.	Pengertian Pelatihan .....	19
2.1.2.2.	Tujuan Pelatihan .....	20
2.1.2.3.	Jenis-jenis Pelatihan.....	22
2.1.2.4.	Metode-metode Pelatihan Karyawan.....	24
2.1.2.5.	Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja.....	27
2.1.3.	Kinerja Karyawan.....	28
2.1.3.1.	Pengertian Kinerja .....	28
2.1.3.2.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	29
2.1.3.3.	Penilaian Kinerja Karyawan .....	33
2.1.3.4.	Prinsip-prinsip Dasar Kinerja .....	35
2.2.	Penelitian Terdahulu .....	40
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	43
2.4.	Hipotesis.....	45

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Desain Penelitian.....	46
3.2.	Operasional Variabel.....	46
3.3.2.	Sampel .....	49
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.5.	Metode Analisis Data.....	51
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	52
3.5.2.	Uji Kualitas Data .....	52
3.5.2.1.	Uji Validitas .....	52
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas .....	54
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik .....	55
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	55
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	55
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	56
3.5.4.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
3.5.5.	Teknik Pengujian Hipotesis.....	57

3.5.5.1.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
3.5.5.2.	Uji Parsial/Uji Individual (Uji T).....	57
3.5.5.3.	Uji Simultan (Uji F).....	58
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	58
3.6.1.	Lokasi Penelitian .....	58
3.6.2.	Jadwal Penelitian .....	59

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1.	Profil Responden.....	60
4.1.1.	Responden Berdasarkan Usia .....	60
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	62
4.2.	Hasil Penelitian .....	63
4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	63
4.2.1.1.	Variabel Kinerja (Y) .....	63
4.2.1.2.	Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ).....	65
4.2.1.3.	Variabel Pelatihan ( $X_2$ ).....	66
4.2.2.	Uji Kualitas Data .....	68
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas .....	68
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	70
4.2.3.	Uji Asumsi Klasik .....	72
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas .....	72
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	74
4.2.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
4.2.4.	Uji Pengaruh.....	76
4.2.4.1.	Hasil Analisis Linear Berganda .....	76
4.2.4.2.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
4.2.5.	Uji Hipotesis.....	78
4.2.5.1.	Hasil Uji T .....	78
4.2.5.2.	Hasil Uji F.....	80
4.3.	Pembahasan .....	81

4.3.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada PT Tai Cheng Development .....	81
4.3.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pada PT Tai Cheng Development .....	82
4.3.3. Pengaruh Stres Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pada PT Tai Cheng Development .....	82

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan .....	84
5.2. Saran.....	84

<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>86</b>
----------------------------	-----------

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data karyawan yang sudah mengikuti pelatihan.....	4
Tabel 1.2 Kinerja karyawan produksi dalam 1 (satu) tahun terakhir .....	5
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Operasional variabel .....	46
Tabel 3.2 Populasi.....	49
Tabel 3.3 Penentuan skor jawaban kuesioner .....	51
Tabel 3.4 Jadwal penelitian.....	59
Tabel 4.1 Identitas responden berdasarkan usia.....	60
Tabel 4.2 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	61
Tabel 4.3 Identitas responden berdasarkan pendidikan .....	62
Tabel 4.4 Identitas responden berdasarkan lama kerja .....	62
Tabel 4.5 Rentang Skala .....	63
Tabel 4.6 Hasil analisis deskripsi variabel Y .....	64
Tabel 4.7 Hasil analisis deskripsi variabel X <sub>1</sub> .....	65
Tabel 4.8 Hasil analisis deskripsi variabel X <sub>2</sub> .....	66
Tabel 4.9 Hasil uji validitas kinerja .....	68
Tabel 4.10 Hasil uji validitas stres kerja .....	69
Tabel 4.11 Hasil uji validitas pelatihan.....	70
Tabel 4.12 Kriteria Indeks koefisien reliabilitas .....	71
Tabel 4.13 Hasil uji reliabilitas .....	71

Tabel 4.14 Hasil uji kolmogorov-smirnov .....	74
Tabel 4.15 Hasil uji multikolinearitas .....	74
Tabel 4.16 Hasil uji heteroskedastisitas .....	75
Tabel 4.17 Persamaan regresi berganda.....	76
Tabel 4.18 Hasil uji Determinasi ( $R_2$ ).....	78
Tabel 4.19 Hasil uji T.....	79
Tabel 4.20 Hasil uji F.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Karyawan .....	32
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1 <i>Histogram Regression Residual</i> .....	72
Gambar 4.2 <i>Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized</i> .....	73

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Sampel .....	50
Rumus 3.2 Uji validitas.....	53
Rumus 3.3 Uji reliabilitas .....	54
Rumus 3.4 Persamaan regresi .....	56
Rumus 3.5 Uji T .....	57
Rumus 3.6 Uji F .....	58
Rumus 4.1 Persamaan regresi .....	76



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Lampiran 4 Analisis Deskriptif

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Pengaruh dan Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 R Tabel

Lampiran 8 T Tabel

Lampiran 9 F Tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia sejak permulaan abad mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan tantangan dunia yang baru ini turut mengubah konsep pemikiran manusia mengenai aspek kehidupan. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi masalah yang paling banyak dihadapi oleh setiap perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia yang handal. Tidak bisa dihindari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting bagi sebuah perusahaan.

Jauh sebelum adanya Undang-Undang Ketenagakerjaan, tenaga kerja hanya dipandang sebagai alat yang disamakan dengan faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, tenaga kerja bisa diperlakukan secara tidak manusiawi sebagai budak yang dipaksa untuk bekerja secara terus-menerus oleh penguasa. Para penguasa bertindak secara sewenang-wenang dengan menekan para buruh karena mereka menganggap bahwa dirinya adalah yang paling unggul dan bisa menindas para buruh.

Belum adanya kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan peranan dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber

daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Tenaga kerja memberikan sumbangan berupa tenaga, pikiran dan keahlian. Hal ini berarti dalam sebuah perusahaan faktor tenaga kerja merupakan masalah yang kompleks, sehingga dibutuhkan usaha untuk memelihara dan mengembangkannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Perusahaan sering kali melupakan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya ialah aset perusahaan. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan sedikit banyak ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Diperlukan cara dan upaya untuk mendorong setiap tenaga kerja agar bekerja sebaik mungkin dibidangnya masing-masing. Objek pada penelitian ini ada PT Tai Cheng Development.

PT Tai Cheng Development merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan penjualan busa, *springbed*, *divan*, *headboard* dan *sofa*. Hasil produksi sebagian dikirim dari dalam negeri sampai keluar negeri. Berhubungan dengan produk yang dijual sudah memasuki skala internasional, maka perusahaan sangat menekankan kepada seluruh karyawan untuk menjaga kualitas produk semaksimal mungkin sehingga menyebabkan stres kerja pada karyawan.

Bidang kerja yang dijalankan PT Tai Cheng Development memiliki persaingan yang ketat. Untuk menyesuaikan dengan perusahaan lain PT Tai Cheng Development harus dapat mengurangi stres kerja karyawan dan

memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat memiliki kinerja yang bagus.

Sedangkan pada globalisasi perekonomian dunia sekarang ini, menyebabkan peningkatan pengangguran dunia usaha di Indonesia. Perekonomian dunia yang melesu saat ini menimbulkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha. Kondisi demikian menuntut tenaga kerja untuk senantiasa meningkatkan efektivitas dan efisiensinya. Hal ini dimaksud agar tenaga kerja dapat tetap bersaing dengan yang lainnya. Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk mencari keuntungan yang maksimal dan pengeluaran yang minimum. Didasari oleh pentingnya peranan dunia usaha dalam mewujudkan keinginan masyarakat maka setiap badan usaha harus memiliki kinerja yang baik yang akan menjadi dasar bagi perusahaan untuk mempertahankan usahanya di masa yang akan datang.

Rendahnya kinerja disebabkan oleh stres kerja, berdasarkan observasi dilapangan stres kerja dalam perusahaan ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tekanan dari pimpinan untuk menghindari adanya kekeliruan, telat menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang ditentukan, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang sering marah ketika terjadi sedikit kesalahan, pimpinan yang otoriter, pimpinan yang memantau pekerjaan karyawan dengan ketat, kurangnya motivasi dari atasan, kurangnya pelatihan, pimpinan yang tidak mau mendengar keluhan dari bawahan dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja.

Selain itu stres kerja juga bisa di sebabkan oleh faktor pribadi karyawan masing-masing contohnya tidak mendapat pengertian dari perusahaan saat

menghadapi masalah diluar pekerjaan seperti masalah keluarga, masalah keuangana dan kesehatan.

Selain itu rendahnya kinerja juga disebabkan oleh kurangnya pelatihan, berdasarkan observasi dilapangan faktor yang menyebabkan kurangnya pelatihan yaitu kurangnya dana perusahaan untuk mengadakan pelatihan, karyawan tidak memiliki waktu luang untuk mengikuti pelatihan, kurangnya tenaga ahli yang dapat dijadikan pelatih, karyawan tidak memiliki niat untuk mengikuti pelatihan dan kurangnya efektivitas diri karyawan dalam mengikuti pelatihan. Berikut ini data karyawan perusahaan ini yang sudah pernah mengikuti pelatihan:

**Tabel 1.1** Data Karyawan yang sudah mengikuti pelatihan

**Bulan Januari – November 2017**

<b>No. Karyawan</b>	<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Departemen</b>
P20022	Gusti Efendi	Leader	SpringBed
T40001	Zainubi	Leader	Bedframe
T40004	M. Syahroni	Leader	Bedframe
T46003	Mansur	Leader	Sofa
T46024	Mhd. Sa'ban Harahap	Leader	Sofa

Sumber : Data Pelatihan Karyawan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang mendapat pelatihan sangatlah sedikit dan menduduki jabatan yang tinggi yakni : Leader. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diadakan perusahaan ini tidak merata pada semua karyawan sehingga kinerja karyawan yang meningkat hanyalah pada karyawan yang telah mengikuti pelatihan saja.

Pada perusahaan ini, kegiatan produksi hanya difokuskan untuk produk-produk yang akan dikirim pada periode bulan yang sedang berjalan. Berikut ini

kinerja karyawan produksi yang dilakukan di perusahaan ini dalam 1 tahun terakhir:

**Tabel 1.2** Kinerja karyawan produksi dalam 1 (satu) tahun terakhir

<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Rencana Produksi (Orderan) per pcs</b>	<b>Kuantitas Produksi (Qty)</b>
Oktober	2016	370	380
November	2016	413	395
Desember	2016	757	636
Januari	2017	523	560
Februari	2017	301	293
Maret	2017	258	237
April	2017	281	250
Mei	2017	319	280
Juni	2017	439	407
Juli	2017	358	322
Agustus	2017	255	186
September	2017	183	143
Total		4,457	4,089

Sumber : Laporan Kinerja Karyawan Produksi

Berdasarkan tabel diatas, sudah sangat jelas bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada bulan Maret, April, Agustus dan September 2017 dikarenakan stres dan kurangnya keahlian dalam bekerja. Maka perlu dikurangi stres kerja dan memberikan pelatihan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja kasryawan. Penyebab lain turunnya kinerja karyawan adalah kurangnya motivasi, disiplin kerja yang tidak bagus, kurangnya inisiatif karyawan untuk

bekerja lebih baik, lingkungan kerja yang tidak cocok, pimpinan tidak memberikan prioritas kerja yang jelas, pimpinan tidak mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan dan kurangnya kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti variabel-variabel yang berkaitan erat dengan bagaimana perusahaan nantinya, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tai Cheng Development Di Kota Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Stres kerja karyawan PT Tai Cheng Development tinggi yang disebabkan oleh tekanan dari pimpinan dan beban kerja yang berlebihan.
2. Kurangnya pelatihan karyawan yang disebabkan oleh kurangnya dana perusahaan dan kurangnya tenaga ahli yang dapat dijadikan sebagai pelatih sehingga produksi tidak dapat memenuhi kualitas produk yang bagus.
3. Kinerja karyawan rendah yang disebabkan oleh stres kerja dan kurangnya pelatihan sehingga tidak dapat memenuhi pesanan pelanggan dalam waktu yang ditentukan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian. Oleh karena itu, penulis memfokuskan kepada pembahasan atas masalah-masalah pokok yang dibatasi ruang, waktu serta judul penelitian ini dan objek penelitian pada karyawan PT Tai Cheng Development bagian produksi di kota Batam.

### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan masalah penelitian yakni sebagai berikut:

1. Apakah Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development?
3. Apakah stres kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuannya tersendiri. Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development.
2. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development.



3. Untuk mengetahui stres kerja dan pelatihan secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tai Cheng Development.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Aspek Teoritis**

Untuk memberikan acuan secara teoritis mengenai pentingnya meminimalisasi stres kerja dan adanya pelatihan dalam meningkatkan kinerja serta mengetahui manfaatnya terhadap kinerja karyawan pada PT Tai Cheng Development.

### **1.6.2. Aspek Praktis**

Adapun beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, antara lain adalah:

- a. Untuk Peneliti

Dengan penelitian ini dapat memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menambah dan memperoleh pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai serta dapat mengembangkan teori-teori yang telah diperoleh selama dibangku kuliah.

- b. Untuk Perusahaan

Diharapkan dapat membantu memberikan masukan-masukan yang dapat dijadikan tolak ukur yang bermanfaat bagi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan stres kerja karyawan, pelatihan bagi karyawan dan kinerja karyawan produksi.

c. Untuk Universitas

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang ingin melakukan pengembangan penelitian dengan tema yang sama di masa yang akan datang, dan juga untuk memenuhi syarat kelulusan bagi mahasiswa.

d. Untuk Pembaca

Memberikan masukan dan informasi yang bermanfaat mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terutama yang berkaitan dengan stres kerja karyawan dan pelatihan bagi karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

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

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

Menurut Lazarus dalam (Manktelow, 2008:14) stres adalah suatu kondisi atau perasaan yang dialami ketika seseorang menganggap bahwa “tuntutan-tuntutan melebihi sumber daya sosial dan personal yang mampu dikerahkan seseorang. Stres merupakan pengalaman negative, namun bisa dihindari. Tingkat stres yang dialami tergantung pada persepsi diri terhadap situasi dan kemampuan diri untuk mengatasinya.

Sebagai definisi dapat dikatakan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. (Siagian, 2012:300)

Menurut (Sunyoto, 2012:61) stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan dari pada stres. Stres merupakan sesuatu yang

menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respons. Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2016:241) stres ditempat kerja adalah sebuah masalah kritis yang makin bertambah bagi pekerja, majikan, dan masyarakat. Stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, di mana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pengukuran-pengukuran yang dapat diambil oleh para individu dan organisasi untuk mengurangi pengaruh negatif dari stres, atau menghentikannya dari kemunculan di tempat pertama. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para majikan perlu menyadari bahwa stres bisa memengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2017:472) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah emosi negatif yang dirasakan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi jalan pikiran, kelakuan dan kondisi seseorang, biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif, dan menurunnya produktivitas serta fisik.

#### **2.1.1.2.Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja**

Sumber-sumber stres menurut (Siagian, 2012:301), yaitu:

1. Beban tugas yang terlalu berat;
2. Desakan waktu;
3. Penyeliaan yang kurang baik;
4. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman;
5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang;
6. Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab;
7. Ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan karyawan kegiatan organisasi;
8. Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya;
9. Konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam atau di luar kelompok kerjanya;
10. Perbedaan sistem nilai yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastiaan.

Berikut ini adalah penyebab stres menurut Suprihanto dalam (Sunyoto, 2012:63):

1. Penyebab fisik

Penyebab fisik meliputi:

a. Kebisingan

Kebisingan yang terus-menerus dapat dijadikan menjadi sumber stres bagi banyak orang.

b. Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.

c. Penggeseran kerja

Mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.

d. *Jetlag*

*Jetlag* adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga memengaruhi irama tubuh seseorang.

e. Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

3. Sifat pekerjaan

a. Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

b. Ancaman pribadi

Situasi tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

c. Percepatan

Stres bila terjadi ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

d. Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

e. Umpan-balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tau prestasi mereka.

2. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak.

3. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang.

Menurut Ivanko dalam (Hamali, 2016:243) terdapat 4 sumber stres utama

yang potensial adalah:

1. Kehidupan pribadi seseorang;
2. Tanggung jawab tugas;
3. Keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi;
4. Hubungan kehidupan kerja.

Menurut (Sinambela, 2017:473) penyebab stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.



5. Otoritas kerja yang tidak memandai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.
7. Perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi kerja.

### **2.1.1.3. Gejala-gejala Stres Kerja**

Perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Menurut (Hamali, 2016:246) gejala-gejala stres meliputi:

1. Gejala stres pada tingkat individu terdiri dari:
  - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertesis.
  - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
  - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
  - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal,

gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

#### **2.1.1.4. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut (Sagala & Ardi, 2017) keterkaitan antara variabel yang diteliti yaitu variabel stres kerja dan variabel kinerja, berikut ini merupakan hukum dasar keterkaitan antara stres kerja terhadap kinerja, hukum Yerkes – Dodson adalah hubungan empiris antara gairah/tekanan yang dialami oleh seseorang (stres) dengan kinerja, awalnya dikembangkan oleh psikolog Robert M. Yerkes dan John Dillingham Dodson pada tahun 1908. Yerkes – Dodson mengemukakan teori bahwa ketika stres yang dihadapi oleh seseorang meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga ikut meningkat, namun ketika stres kerja yang dialami melebihi kapasitas individu tersebut dalam menghadapinya maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

#### **2.1.1.5. Cara Mengatasi Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam (Hamali, 2016:246) stres kerja dapat diatasi dengan 3 pola sebagai berikut:

1. Pola sehat yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengolah perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis yaitu pola menghadapi stres kerja dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.

3. Pola patologis yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Menurut (Siagian, 2012:302) terdapat berbagai langkah yang dapat diambil untuk mengatasi stres yang dihadapi oleh karyawan, yaitu:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stres.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber-sumber stres.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.

8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stres.

Menurut (Sinambela, 2017:475) stres dan bentuk reaksinya dapat diatasi melalui 3 pola sebagai berikut:

1. Pola sehat yaitu pola terbaik menghadapi stres dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis adalah pola mengatasi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
3. Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan dampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

### **2.1.2. Pelatihan**

#### **2.1.2.1. Pengertian Pelatihan**

Wexley dan Yukl dalam (Yani, 2012:81) mengemukakan: *training and development are term referring to planned efforts designed facilities the acquisition of relevant skills, knowledge, and attitudes by organizational members.*

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Menurut Mangkaprawira dalam (Yani, 2012:82), pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta

sikap agar karyawan semakin terlampir dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut (Kaswan, 2011:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Menurut Flippo dalam (Sedarmayanti, 2011:164), pelatihan adalah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap.

Penulis berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tertentu untuk mengubah pola pikir serta pola kerja dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.2.2.Tujuan Pelatihan**

Kegiatan pelatihan sangat penting karena bermanfaat guna menambah pengetahuan atau ketrampilan terutama bagi yang mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan. Sedangkan bagi yang sudah bekerja akan berfungsi sebagai “*charger*” agar kemampuan serta kapabilitas kita selalu terjaga guna mengamankan existensi atau peningkatan karir.

Menurut Mangkunegara dalam (Yani, 2012:84) tujuan pelatihan yaitu:

1. Meningkatkan penghayutan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Meningkatkan kualitas kerja.
4. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.

5. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
7. Menghindarkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindari keusangan (*obsolescence*).
9. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Beach dalam (Sofyandi, 2008:114) tujuan diadakannya pelatihan yaitu:

1. *Reduce learning time to teach acceptable performance*, maksudnya dengan adanya pelatihan maka jangka waktu yang digunakan karyawan untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat. Karyawan akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.
2. *Improve performance on present job*, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. *Attitude formation*, pelatihan diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkat laku para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para karyawan, kerjasama antar karyawan dan loyalitas terhadap perusahaan.
4. *Aid in solving operation problem*, pelatihan membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi kecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor *turnover*, dan lain-lain.

5. *Fill manpower needs*, pelatihan tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan karyawan memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
6. *Benefit to employee themselves*, dengan pelatihan diharapkan para karyawan akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga karyawan tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

### **2.1.2.3. Jenis-jenis Pelatihan**

Menurut Akrani dalam (Kaswan, 2011:213), ada 4 jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Induksi (*Induction training*) bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat.
2. Pelatihan pekerjaan (*Job training*) berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien dan akhirnya dengan percaya diri.

3. Pelatihan untuk promosi (*Training for promotion*) adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi.
4. Pelatihan penyegaran (*Refresher training*) ialah memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.
5. Pelatihan untuk pengembangan manajerial (*training for managerial development*) diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiennya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Yani, 2012:83) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara, yaitu meliputi:

1. Pelatihan yang dibutuhkan rutin: dilakukan untuk berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan teknis: memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar-pribadi dan pemecahan masalah: dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.



4. Pelatihan perkembangan dan inovatif: menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

#### **2.1.2.4. Metode-metode Pelatihan Karyawan**

Menurut Werther dan Davis dalam (Sofyandi, 2008:116) ada beberapa metode yang dapat digunakan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan, yaitu:

1. *On The Job Technique*

- a. *Job Instruction Training*

Dalam metode ini peserta program diberikan latihan langsung di tempat pekerjaan yang sebenarnya di bawah instruksi seorang *trainer*, *supervisor*, atau karyawan senior yang sudah berpengalaman. Metode ini digunakan untuk mengajar para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka.

- b. *Job rotation*

Di sini pelatihan dilakukan dengan cara memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Dengan metode ini diharapkan para peserta program dapat mengetahui dan mengerti tugas masing-masing.

- c. *Apprenticeship*

Di sini karyawan belajar dari karyawan lain yang lebih berpengalaman. Pada umumnya metode ini mengkombinasikan *the job training and off job classroom training*.

d. *Coaching*

Merupakan metode pelatihan dimana *supervisor* atau manajemen memberikan bimbingan dan contoh atau model kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan rutin mereka. Metode ini hampir sama dengan *apprenticeship* tetapi kurang formal sebab pelatihan dijelaskan lebih sikit direncanakan terlebih dahulu.

2. *Off The Job Training*

a. *Lecture*

Metode lebih menekan kepada pemberian teori secara lisan dan diorganisasikan secara formal. Metode ini digunakan apabila jumlah peserta program banyak sehingga biaya peserta relatif murah. Kelemahan dari metode ini adalah karyawan kurang berpartisipasi karena komunikasi yang terjadi hanya satu arah saja. Hal ini dapat diatasi apabila selama proses kuliah diadakan diskusi pembahasan dan lain sebagainya.

b. *Video Presentation*

Metode ini hampir sama dengan pemberian kuliah, tetapi dalam metode ini digunakan televisi, film, *slide* dan sebagainya.

c. *Vestibule Training*

Dalam metode ini pelatihan dilaksanakan di suatu tempat yang khusus terpisah dari tempat yang sebenarnya dengan menggunakan peralatan yang sama dengan sebenarnya sehingga tidak mengganggu jalannya operasional perusahaan.

d. *Role Playing*

Di sini peserta program diharuskan untuk memainkan atau menghayati peran. Identifikasi yang berbeda agar para peserta dapat mengetahui perbedaan-perbedaan yang individu.

e. *Behaviour Modelling*

Di sini suatu perilaku dipelajari atau dimodifikasi melalui observasi terhadap orang lain. Maksudnya program belajar tidak melalui pengalaman orang lain.

f. *Case Study*

Dalam metode ini dipelajari kondisi nyata perusahaan selama jangka waktu tertentu dan bagaimana bertindak dalam kondisi demikian. Di samping itu para peserta program diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisis situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan metode ini karyawan dapat mengembangkan keterampilan di dalam pengambilan keputusan.

g. *Simulation*

Metode ini berusaha menciptakan suatu tempat yang serupa dengan keadaan kondisi tempat kerja yang sesungguhnya. Ada 2 bentuk simulasi yaitu *mechanical simulation* dan *computer simulation*. Metode ini diberikan dengan maksud agar para peserta program lebih mengenal dan membiasakan diri dengan tempat, situasi, kondisi dan peralatan di mana mereka bekerja.

h. *Self-study*

Teknik ini menggunakan modul-modul tertulis, kaset-kaset rekaman, kaset video yang dibagikan kepada para peserta pelatihan.

i. *Programmed Learning*

Merupakan bentuk lain dari metode belajar sendiri yang menggunakan booklet-booklet yang berisikan pertanyaan-pertanyaan beserta jawabannya dan program-program komputer. Metode ini digunakan bila proses belajar hanya membutuhkan sedikit informasi.

j. *Laboratory Training*

Metode ini merupakan suatu bentuk pelatihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan *interpersonal skills*. Salah satu bentuk pelatihan adalah *sensitivity training* di mana para peserta program belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain.

Dalam pelatihan metode mana yang akan digunakan oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan program pelatihan tidak ada satu pun metode yang paling baik. Diperlukan suatu kombinasi antara satu metode dengan metode lainnya.

#### **2.1.2.5. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja**

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Rosa, 2015), maksud utama program pelatihan dan pengembangan diantaranya memperbaiki kinerja.

Menurut Widhayu, dkk. dalam jurnal (Rosa, 2015), yang meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja**

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai perfoma. Menurut (Wirawan, 2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Rivai, Basri dalam (Sinambela, 2012:6) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Hamali, 2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan suatu organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut (Fahmi, 2010:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Bastian dalam (Fahmi, 2010:2)

menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Sehubungan dengan itu, Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

#### **2.1.3.2.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika Anda sebagai

pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan Anda.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan dalam (Hamali, 2016:101) meliputi:

1. Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor yang dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kewajiban. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

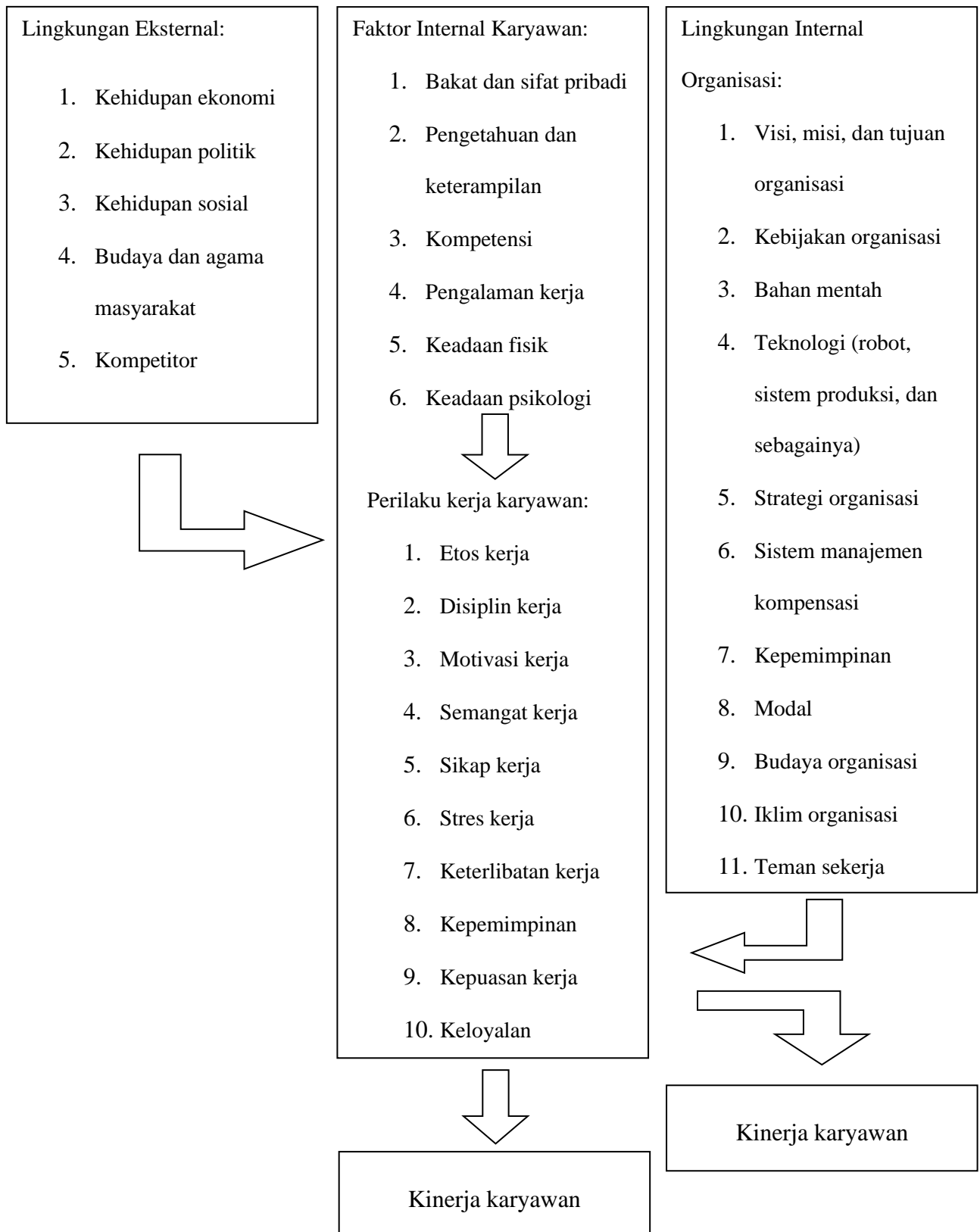
Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus

diciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

### 3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.





**Gambar 2.1** Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal terhadap Perilaku Kerja Karyawan

Sumber: Wirawan dalam (Hamali, 2016:103)

### **2.1.3.3. Penilaian Kinerja Karyawan**

Untuk mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Menurut (Wirawan, 2009:69) kriteria-kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitatif (seberapa banyak). Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, berapa cepat atau dalam periode apa.
4. Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.
5. Cara melakukan pekerjaan, digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personel, sikap personel, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

6. Efek atas suatu upaya. Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja. Standar jenis ini menggunakan kata-kata sehingga dan agar supaya yang digunakan jika hasilnya tidak dapat dikualifikasikan.
7. Metode melaksanakan tugas. Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
8. Standar sejarah. Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau lebih rendah daripada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.
9. Standar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak ada terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja tersebut memiliki alasan. Menurut (Fahmi, 2010:65) ada beberapa alasan dan pertimbangan yaitu:

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan

kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

3. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
4. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan. Misalnya pada saat pengajuan pinjaman kredit maka pihak perusahaan bisa memperlihatkan kualitas hasil penilaian kinerja di mana itu bisa menjadi bahan masukan untuk mendukung keputusan pemberian kredit, yaitu pihak pemberi pinjaman menjadi jauh lebih yakin dan percaya.

#### **2.1.3.4. Prinsip-prinsip Dasar Kinerja**

Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Wibowo dalam (Hamali, 2016:104) prinsip-prinsip dasar manajemen kinerja terdiri dari:

1. Strategis

Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih penting dan dengan tujuan jangka panjang. Perumusan visi dan misi organisasi akan menjadi inspirasi dalam

penetapan tujuan organisasi. Manajemen kinerja bersifat holistik, menyeluruh, dan meliputi seluruh kehidupan jalannya organisasi.

2. Perumusan tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi. Tujuan yang sudah dirumuskan tersebut, sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah seperti tujuan divisi, departemen, tim dan individu.

3. Perencanaan

Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisikan tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan hierarki perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengoordinasikan aktivitas. Perencanaan kinerja bersangkutan dengan baik apa yang akan dilakukan maupun bagaimana hal tersebut dilakukan.

4. Umpan balik

Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus-menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan oleh individu dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi. Umpan balik dapat juga dipergunakan untuk meninjau kembali perencanaan kinerja, selain itu manajemen kinerja mengukur dan menilai semua kinerja terhadap keseluruhan tujuan yang telah disepakati.

5. Pengukuran

Setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi, untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target dan waktu yang tersedia. Pengukuran perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, terdapat kesenjangan kinerja, dan apakah hasil akhir diperkirakan dapat dicapai.

6. Perbaikan kinerja

Kinerja individu, tim, atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan perbaikan kinerja individu yang dilakukan di perusahaan diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik.

7. Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus-menerus, berkelanjutan, bersifat evolusioner, di mana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki sehingga menjadi semakin baik.

8. Menciptakan budaya

Budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya terbentuk dari sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai

tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi.

9. Pengembangan

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia adalah aset bagi organisasi, oleh karena itu organisasi yang cerdas dan berkeinginan meningkatkan kinerjanya, harus berupaya mengembangkan sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

10. Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan, baik yang jujur di antara manajer, karyawan dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta, memberikan pertimbangan dan perasaan. Kejujuran mempunyai beberapa segi dan tingkatan dan proses penilaian digunakan untuk menggali kebenaran secara luas dan dalam akan memperoleh manfaat terbesar.

11. Pelayanan

Satu aspek yang membingungkan dari prinsip pelayanan adalah bahwa apa yang diberikan manajer kepada karyawan mungkin dirasakan tidak baik dan mengecewakan karyawan. Manajer harus belajar membantu orang lain dengan baik, merupakan proses pembelajaran jangka panjang di mana manajer membantu orang lain agar menjadi lebih baik dan belajar tentang uang dapat berjalan dan tidak dapat berjalan. Kesalahan mungkin saja

terjadi, namun perlu ada upaya untuk memperbaiki keterampilan, kompetensi, dan kemampuan dalam membantu orang lain.

12. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar di belakang pengembangan kinerja. Pengembangan kinerja didasarkan ada anggapan bahwa karyawan dapat memengaruhi hasilnya dengan memperbaiki kecakapan dalam kompetensi perilaku. Tanggung jawab manajer adalah untuk memastikan keberhasilan bawahannya.

13. Bermain

Manajer kinerja menggunakan prinsip bahwa berkerja sama dengan bermain. Prinsip bermain dalam manajemen kinerja akan membuat seseorang mendapatkan kepuasan dari apa yang dikerjakan dan bekerja akan dianggap menjadi beban apabila tidak menerapkan prinsip bermain. Beban yang timbul dalam diri karyawan adalah adanya suatu perasaan bahwa karyawan harus bekerja, tidak ada pilihan, dan pekerjaan pun akhirnya tidak dihargai.

14. Rasa kasihan

Rasa kasihan merupakan prinsip bahwa manajer memahami dan berempati terhadap karyawan. Rasa kasihan seorang manajer akan melupakan kesalahan di belakang karyawan dan mulai dengan sesuatu yang baru. Manajer yang baik membiarkan bawahan mengalami konsekuensi wajar dari tindakannya sehingga bawahan belajar dan memperbaiki dirinya.



### 15. Konsensus dan kerja sama

Manajer kinerja mengandalkan pada konsensus dan kerja sama antara atasan dan bawahan daripada menekankan pada kontrol dan melakukan paksaan. Bawahan yang melakukan pekerjaan dengan terpaksa berarti bawahan tersebut tidak memberikan dukungan pada atasan dan sebaliknya, bawahan yang melakukan pekerjaan dengan terpaksa berarti bawahan tersebut tidak memberikan dukungan pada atasan dan sebaliknya, bawahan yang melakukan pekerjaan atas kesepakatan bersama maka pekerjaan dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

### 16. Komunikasi dua arah

Manajer kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur serta mendorong terjadinya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Komunikasi dua arah menunjukkan adanya sikap keterbukaan dan saling pengertian antara dua pihak. Bawahan lebih memahami yang diinginkan atasan dengan komunikasi dua arah dan sebaliknya, atasan lebih memahami apa yang terjadi dan apa yang diinginkan oleh bawahan, sehingga salah persepsi dapat dihindari di antara keduanya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil
1	(Sagala & Ardi, 2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Tenaga Pengajar	X : Stres Kerja Y : Kinerja karyawan	Metode kuantitatif dengan teknik simple random sampling	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		di Telkom University			
2	(Riandy, 2016)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Surveyor Service Di Samarinda	X : Stres Kerja Y : Kinerja karyawan	Metode deskriptif kuantitatif dengan teknik sampling jenuh	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Yulianti, 2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara	X : Pelatihan Y : Kinerja karyawan	Metode kuantitatif pendekatan asosiatif dengan teknik sampling jenuh	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Rosa, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak	X1 : Lingkungan Kerja X2 :Pelatihan Y : Kinerja	Metode kuantitatif dengan teknik stratified random sampling	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Kumura & Utama, 2016)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali	X : Pelatihan Y : Kinerja karyawan Z: Kepemimpinan	Metode penelitian bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

					terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepemimpinan
6	(M. Sahanggamu & L. Mandey, 2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Daba Raya	X1 : Pelatihan Kerja X2: Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja karyawan	Metode penelitian bersifat asosiatif dengan teknik simple random sampling	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Pelatihan, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Valerij & Čater, 2013)	<i>The Influence Of Training And Training Factors On Organisational Learning And Performance</i> (Pengaruh Pelatihan Dan Faktor Pelatihan Terhadap Pembelajaran Dan Kinerja Organisasi)	X1 : Pelatihan X2 : Faktor Pelatihan Y1:Pembelajaran, Y2 :Kinerja Organisasi	Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis SEM	Pelatihan berhubunga erat dengan pembelajaran organisasional, pelatihan berkaitan erat dengan kinerja, faktor pelatihan yaitu dukungan pelatihan berhubungan erat dengan pembelajaran organisasional dan kinerja
8	(Ibrahim, Boerhannoed din, & Bakare, 2017)	<i>The Effect Of Soft Skills And Training Methodology On Employee Performance</i> (Pengaruh Keterampilan	X1 :Keterampilan X2 : Pelatihan Y : Kinerja	Metode penelitian pendekatan kuantitatif	Keterampilan karyawan berdampak positif pada kinerja karyawan, pelatihan berdampak positif pada kinerja

		Dan Metodologi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan)			karyawan
--	--	---	--	--	----------

### 2.3. Kerangka Pemikiran

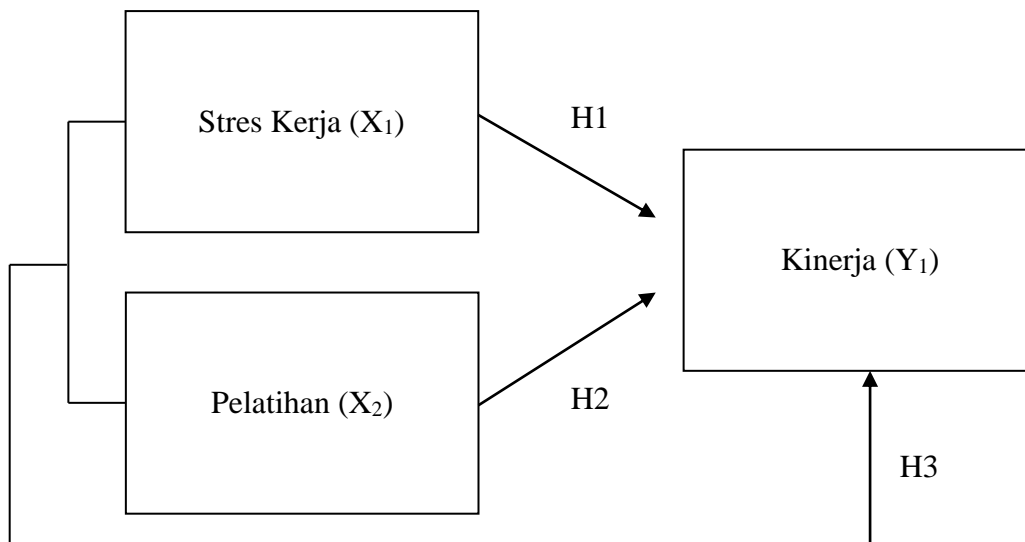
Berdasarkan berbagai konsep dan teori yang telah disajikan sebelumnya, maka penulis mencoba menggambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini.

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Stres Kerja

X<sub>2</sub> : Pelatihan

Y<sub>1</sub> : Kinerja Karyawan



**Gambar 2.2** Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari kerangka pemikiran di atas, maka penulis menentukan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja dan variabel independen yang ditentukan oleh penulis yaitu stres kerja dan pelatihan.

1. Menurut (Sunyoto, 2012:61) stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Stres kerja adalah berpengaruh terhadap kinerja disebabkan oleh tekanan dari pimpinan untuk menghindari adanya kekeliruan, telat menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang ditentukan, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang sering marah ketika terjadi sedikit kesalahan, pimpinan yang otoriter, pimpinan yang memantau pekerjaan karyawan dengan ketat, kurangnya motivasi dari atasan, kurangnya pelatihan, pimpinan yang tidak mau mendengar keluhan dari bawahan dan kurangnya kerja sama antar rekan kerja.
2. Menurut (Kaswan, 2011:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja disebabkan oleh kurangnya dana perusahaan untuk mengadakan pelatihan, karyawan tidak memiliki waktu luang untuk mengikuti pelatihan, kurangnya tenaga ahli yang dapat dijadikan pelatih, karyawan tidak memiliki niat untuk mengikuti pelatihan dan kurangnya efektivitas diri karyawan dalam mengikuti pelatihan.
3. Menurut (Wirawan, 2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Stres kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja disebabkan oleh kurangnya motivasi, disiplin kerja yang tidak bagus, kurangnya inisiatif karyawan untuk bekerja lebih baik, lingkungan kerja yang tidak cocok, pimpinan tidak memberikan prioritas kerja yang jelas,

pimpinan tidak mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan dan kurangnya kompensasi.

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya atas suatu penelitian yang dilakukan agar dapat mempermudah dalam menganalisis. Berdasarkan teori dasar, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tai Cheng Development.

H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tai Cheng Development.

H<sub>3</sub> : Stres kerja dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tai Cheng Development.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Menurut (Nazir, 2014:84) penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku. Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara 2 atau lebih variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan data sekunder karena penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan mengumpulkan data yang diperlukan dengan mengadakan evaluasi terhadap sumber yang diperoleh dari perusahaan.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut (Nazir, 2014:126) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Menurut (Nazir, 2014:123) variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel dapat dibagi menjadi variabel dependen dan variabel bebas.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah stres kerja dan penelitian sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dependen sering disebut variabel *output*, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39).

Berikut adalah variabel dan indikator yang terdapat dalam penelitian:

**Tabel 3.1** Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Stres Kerja	Menurut (Sinambela, 2017:472) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik kerja</li> <li>2. Beban Kerja</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Pengembangan Karir</li> </ol>	Likert
Pelatihan	Menurut Mangkaprawira dalam (Yani, 2012:82), pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Materi Pelatihan</li> <li>2. Metode Pelatihan</li> <li>3. Pelatih (Instruktur)</li> <li>4. Peserta Pelatihan</li> <li>5. Sarana Pelatihan</li> </ol>	Likert



<b>Lanjutan Tabel 3.1</b>			
	dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terlampir dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.	6. Evaluasi Pelatihan	
Kinerja Karyawan	Menurut (Hamali, 2016:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan suatu organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kedisiplinan</li> </ol>	Likert

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Tai Cheng Development yaitu sebanyak 524 orang.

**Tabel 3.2** Populasi

<b>Lama Kerja</b>	<b>Jumlah</b>
> 5 tahun	14
> 3 tahun	38
> 1 tahun	104
< 1 tahun	368
Jumlah	524

(Sumber Data: *Human Resources Department* PT Tai Cheng Development, 2017)

Tabel di atas menunjukkan karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 15 (lima belas) orang, yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 68 (enam puluh delapan) orang, yang bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 285 (dua ratus delapan puluh lima) orang dan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 156 (seratus lima puluh enam) orang.

### 3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Nonprobability sampling* dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* yang menurut (Sugiyono, 2016:85) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Berdasarkan pernyataan dan tabel populasi, maka peneliti mengambil kriteria lama kerja karyawan di atas 1 tahun dan pendidikan minimal tamatan SD dimana seperti yang sudah diuraikan dalam tabel populasi dalam menentukan jumlah sampel yang akan digunakan.

Adapun peneliti menggunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi yang sudah ada. Adapun penggunaan rumus slovin

ini didasarkan pada unsur kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi. Nilai toleransi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.1 Sampel**

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = *Error* (5%)

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

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

$$n = \frac{156}{1 + 156 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{156}{1,39}$$

$$n = 112,23 = 112$$

Berdasarkan perhitungan di atas, dengan jumlah populasi yang memenuhi kriteria sebanyak 156 orang maka jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 112 responden. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sebanyak 112 responden

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Nazir, 2014:176) pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data tersebut diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT Tai Cheng Development. Teknik pengumpulan data dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan yang bias. Skala pengukuran untuk semua indikator pada masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert (skala 1 sampai 5) dimulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan Sangat Setuju (SS). Berikut disajikan penentuan skor jawaban kuesioner sesuai dengan skala likert yang digunakan.

**Tabel 3.3** Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

<b>Jawaban Pertanyaan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.5. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016:147) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang

akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis ini diolah dengan bantuan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21.

### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Menurut (Wibowo, 2012:24) statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data mean, median, modus, *range*, *varian*, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan dari variabel independen yaitu stres kerja dan pelatihan, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mengetahui gambaran atau penyebaran data sampel atau populasi.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Untuk mempermudah pengujian validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan penelitian, pembentukan garis regresi beserta pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat bantu SPSS versi 21.

#### **3.5.2.1. Uji Validitas**

Beberapa ahli memberikan pengertian validitas yang hampir mirip antara satu dengan yang lain, yang intinya hampir sama. Menurut Azwar dalam

(Wibowo, 2012:35) uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Menurut Anwar dalam (Wibowo, 2012:36) jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Uji Validitas

Keterangan.

$r_{ix}$  = koefisien korelasi

$i$  = skor item

$x$  = skor total dari  $x$

$n$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Anwar dalam (Wibowo, 2012:52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Metode uji yang sering digunakan pada skala likert adalah metode *Cronbach's Alpha*. Data dikatakan reliabel apabila  $r$  *alpha* positif dan  $r$  *alpha*  $>$   $r$  tabel  $df = (\alpha, n-2)$ . Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2} \right]$$

**Rumus 3.3** Uji Reliabilitas

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

$\Sigma a_b^2$  = jumlah varian pada butir

$a_1^2$  = varian total

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Penggunaan model regresi untuk prediksi akan menghasilkan kesalahan (disebut residu), yakni selisih antara data actual dan data hasil peramalan. Residu yang ada seharusnya berdistribusi normal (Prasetyo & Jannah, 2012:364). Pada SPSS, akan digunakan fasilitas Histogram dan *Normal Probability Plot* untuk mengetahui kenormalan residu dari model regresi.

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Wibowo, 2012:87) di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala



multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Algefari dalam (Wibowo, 2012:87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terhadap gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas akan digunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai *alpha*-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas. (Wibowo, 2012:93)

### 3.5.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

**Rumus 3.4** Persamaan Regresi

Keterangan:

$Y$  = variabel dependen (variabel respons)

$a$  = nilai konstanta

$b$  = nilai koefisien regresi

$x_1$  = variabel independen pertama

$x_2$  = variabel independen kedua

$x_n$  = variabel independen ke-n

### 3.5.5. Teknik Pengujian Hipotesis

#### 3.5.5.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejumlah mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketepatan/kecocokan garis regresi yang diperoleh dari pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai  $R^2$  dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai  $Y$ , sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 3.5.5.2. Uji Parsial/Uji Individual (Uji T)

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Pernyataan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal.

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{s / \sqrt{n}}$$

**Rumus 3.5 Uji T**

Sumber: (Sugiyono, 2016:96)

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t$  yang dihitung

$\bar{x}$  = Rata-rata  $x_i$

$\mu_0$  = Nilai yang dihipotesiskan

$s$  = Simpangan baku

$n$  = Jumlah anggota sampel

Nilai  $t$  hitung ini akan dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji menurut (Sanusi, 2012:138) adalah

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel.
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel.

### 3.5.5.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F (Sugiyono, 2016:192).

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

**Rumus 3.6 Uji F**

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

$k$  = banyak variabel independen (bebas)

$n$  = banyaknya sampel

Pengujin setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Jika dikatakan signifikan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima sebaliknya.
2. Jika dikatakan tidak signifikan maka  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.

## 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.6.1. Lokasi Penelitian

