

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PT COLAMAS INDAH SEJATI
DI BATAM**

SKRIPSI



Oleh :
Fitriana
140610009

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

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PT COLAMAS INDAH SEJATI
DI BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Fitriana
140610009**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Fitriana
NPM/NIP : 140610009
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“ Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT Colamas Indah Sejati di 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 didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 3 Februari 2018

Materai 6000

Fitriana
140610009

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PT COLAMAS INDAH SEJATI
DI BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Fitriana
140610009**

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

Batam, 03 Februari 2018

**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati dan menguji secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati menguji secara parsial pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati. Menguji secara simultan pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis kausalitas. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT Colamas Indah Sejati yang berjumlah 118 orang karyawan. Sampel penelitian adalah 118 responden menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Pengujian yang dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, analisis determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis linier berganda, diperoleh hasil bahwa hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh sebesar 6,3% dan *punishment* berpengaruh sebesar 23,4% terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinan didapat R^2 sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari uji t dan uji f maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, secara simultan disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, *Punishment*, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine partially the influence of work discipline on the employee performance of PT Colamas Indah Sejati and partially test the influence of job stress on employee performance PT Colamas Indah Sejati, partially test the effect of punishment on employee performance PT Colamas Indah Sejati. Simultaneously test the influence of work discipline, job stress and punishment on employee performance of PT Colamas Indah Sejati. The research design used is causality analysis. Population in this research all employees at PT Colamas Indah Sejati which amounted to 118 employees. The sample was 118 respondents using census. The test consisted of validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, determination analysis, t test and f test. Based on the results of the test through multiple linear analysis, the result of work discipline variables affects 32.5% on employee performance, job stress affects 6.3% and punishment has 23.4% effect on employee performance. Determinant coefficient analysis R^2 obtained of 61.9% while the rest of 38.1% influenced by other variables not examined in this study. From t test and f test it can be concluded that the partial variable of work discipline, job stress and punishment have a significant effect in affecting employee performance, simultaneously work discipline, job stress and punishment have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work disciplin, Job Stress, Punishment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Perbankan 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 dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Civitas Akademik Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua dan saudara-saudari yang selalu memberikan semangat, doa yang tulus serta dukungan yang sangat berarti bagi penulis.
7. Sahabat-sahabat seperjuangan jurusan Manajemen Perbankan terutama Jeny, Meken, Wenny, Rika, Sendy, Utami, Agustina dan Elvira yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

8. Bapak Yance dan Ibu Any pada PT Colamas Indah Sejati beserta semua karyawan yang telah memberikan izin dan membantu mengumpulkan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan welas asihnya, Amin.

Batam, 03 Februari 2018

Fitriana

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2	Identifikasi Masalah	9
1.3	Pembatasan Masalah.....	9
1.4	Perumusan masalah	10
1.5	Tujuan Penelitian	10
1.6	Manfaat Penelitian	11
1.6.1	Secara Teoretis	11
1.6.2	Secara Praktis	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Teori Dasar	13
2.1.1	Disiplin Kerja	13
2.1.1.1	Pengertian Disiplin Kerja	13
2.1.1.2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	15
2.1.1.3	Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.	Stres Kerja	18
2.1.2.1	Pengertian Stres Kerja	18
2.1.2.2	Faktor Penyebab Stres	19
2.1.2.3	Indikator Stres Kerja.....	22
2.1.3	Punishment	22
2.1.3.1	Pengertian Punishment	22
2.1.3.2	Fungsi dan Tujuan <i>Punishment</i>	24
2.1.3.3	Indikator <i>Punishment</i>	24
2.1.3.	Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	25
2.1.3.2	Tujuan Kinerja	26

2.1.3.3	Penilaian Kinerja	28
2.1.3.4	Indikator Kinerja Karyawan	28
2.2	Penelitian Terdahulu	29
2.3	Kerangka Pemikiran	35
2.4	Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	38
3.2	Defenisi Operasional Variabel.....	39
3.2.1	Variabel Dependen	39
3.2.2	Variabel Independen.....	40
3.3	Populasi dan Sampel.....	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel	42
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.1	Jenis dan Sumber Data	43
3.4.2	Metode Pengumpulan Data	44
3.5	Metode Analisis Data	45
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	46
3.5.2	Uji Kualitas Data	46
3.5.2.1	Uji Validitas.....	46
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	48
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	49
3.5.3.1	Uji Normalitas	49
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	50
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	51
3.5.4	Uji Pengaruh.....	52
3.5.4.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	52
3.5.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.5	Uji Hipotesis	53
3.5.1	Uji T (Regresi Parsial).....	54
3.5.2	Uji F (Regresi Simultan)	54
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	55
3.6.1	Lokasi Penelitian	55
3.6.2	Jadwal Penelitian	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	57
4.1.1	Profil Responden	57
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	58
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	59
4.1.1.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	60
4.1.1.5	Profil Responden Berdasarkan Pendapatan	61
4.1.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	61
4.1.2.1	Hasil Uji Validitas	62

4.1.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	65
4.1.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.1.3.1	Hasil Uji Normalitas	67
4.1.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.1.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
4.1.4	Uji Pengaruh	72
4.1.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.1.4.2	Uji R Square	74
4.1.5	Uji Hipotesis	75
4.1.5.1	Uji F	75
4.1.5.2	Uji T	76
4.2	Pembahasan	77

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Simpulan	82
5.2.	Saran	83

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	68
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	41
Tabel 3.2 Definisi Operasional Lanjutan	42
Tabel 3.3 Tingkat Validitas	47
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas	49
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	56
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	59
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	60
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X_2)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Punishment (X_3)	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1)	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Stres Kerja (X_2).....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Punishment (X_3)	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov– Smirnov	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.18 Hasil Uji R Square.....	74
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4.20 Hasil Uji T	76

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Korelasi Pearson Product Moment.....	46
Rumus 3.2 Uji Reabilitas	48
Rumus 3.3 Uji Normalitas	49
Rumus 3.4 Variance Inflating Factor	51
Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda	52
Rumus 3.6 Uji T.....	54
Rumus 3.7 Uji F.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER
LAMPIRAN II TABULASI KUESIONER
LAMPIRAN III HASIL PENGOLAHAN DATA
LAMPIRAN IV TABEL R
LAMPIRAN V TABEL T
LAMPIRAN VI TABEL F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia dinilai sangat penting dalam suatu perusahaan agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis. Semua organisasi atau perusahaan pastinya mempunyai standar perilaku yang harus ditaati terutama yang berhubungan dengan pekerjaan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi dalam kenyataannya, karyawan sebagai manusia yang mempunyai kelemahan diantaranya masalah kedisiplinan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Permasalahan yang muncul adalah bagaimanakah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan disiplin karyawan.

Disiplin kerja penting diterapkan, karena suatu organisasi mampu berjalan dengan baik bergantung pada ketaatan karyawan dalam menaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan tersebut. Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Jika suatu organisasi tidak menjalankan kedisiplinan, maka suatu perusahaan dinilai tidak memiliki potensi dalam mengatur karyawan-

karyawannya. Terdapat permasalahan yang muncul berkaitan dengan disiplin kerja seperti ketepatan waktu datang ke tempat kerja serta pelanggaran dalam pemenuhan jumlah jam kerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan stabilitas organisasi.

Stres kerja juga berupa salah satu aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja-kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya nilai kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Noor, dkk (2016:10) menjelaskan bahwa salah satu dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Stres bagi seorang karyawan dapat juga berupa tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat terpenuhi sepenuhnya.

Punishment disebut hukuman atau sanksi yang diberikan ketika terjadi pelanggaran terhadap peraturan ataupun tata tertib suatu perusahaan. Adanya implementasi komunikasi efektif melalui pemberian *punishment* dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja secara produktif. Jika suatu komunikasi terjalin secara efektif dan motivasi kerja juga meningkat maka akan mendapatkan suatu hasil karyawan yang kompeten dan dapat membantu karyawan dalam memperoleh kepuasan kerja. Sehingga karyawan yang telah merasakan adanya kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa

tidak nyaman atau rasa bersalah maupun rasa tidak senang terhadap seseorang supaya mereka tidak membuat suatu perilaku yang bertentangan dengan peraturan yang ada dalam suatu perusahaan.

Dalam perkembangan ekonomi saat ini kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan perkembangan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan menurun mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak terkontrol dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya. Setiap perusahaan pasti dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya masalah kinerja karyawan. Usaha dalam meningkatkan kinerja dan mengatasi masalah kinerja karyawan yang akan muncul tentunya harus diperhatikan kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga akan mampu bekerja secara optimal.

Kinerja karyawan bisa dikatakan sebagai hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang ia capai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan yang ingin memperoleh keuntungan maksimal. Semakin disadari bahwa karyawan menjadi sumber daya yang terpenting dalam organisasi, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Aboazoum, dkk (2015) yang menyatakan bahwa perusahaan saat ini dipaksa untuk bersaing dan bertindak secara profesional di masa-masa sulit tersebut. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki karyawan handal yang dapat dipertanggung jawabkan

untuk menciptakan keunggulan kompetitif dan Pentingnya memiliki karyawan yang efektif dan pekerja keras di perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Tanpa karyawan yang berkinerja tinggi, organisasi akan gagal mencapai tujuannya. Penilaian kedisiplinan, stres kerja dan *punishment* merupakan upaya yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dalam memotivasi karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja. Penilaian kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang bersangkutan. Upaya untuk memperbaiki kinerja yang kurang berpotensi, maka akan mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi. Pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai, sehingga untuk mencapai tujuan di perlukan kerjasama dari atasan maupun bawahan dalam setiap aktivitas.

Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari bagaimana seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawannya tidak mengalami peningkatan. Oleh karenanya, kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel disiplin, stres kerja dan sanksi atau *punishment*.

PT Colamas Indah Sejati merupakan salah satu perusahaan distributor yang mengkhususkan pada produk kebutuhan sehari-hari. Saat ini divisi penjualannya dibedakan atas 3 divisi, yaitu divisi 1 (M1,M3,MT) yang menjual produk makanan (food), divisi 2 (MIX) yang menjual produk kombinasi seperti sabun, minyak makan dan juga makanan, serta divisi 3(BDF) yang menjual produk *personal care*. PT Colamas Indah Sejati menerapkan aturan jam kerja yang operasional seperti pada perusahaan-perusahaan distributor umumnya. Pada kenyataannya, banyak karyawan perusahaan di PT Colamas Indah Sejati yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat absensi yang sering terjadi sehingga membutuhkan perhatian lebih dari perusahaan.

Tabel 1. 1 Data Persentase Jumlah Karyawan PT Colamas Indah Sejati Tahun 2016

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Leader	14 orang	12%
2	Staf Office	59 orang	50%
3	Supir	30 orang	25%
4	Salesman	15 orang	13%
	Total	118 orang	100%

Sumber: PT Colamas Indah Sejati Data Diolah 2017

PT Colamas Indah Sejati memiliki jumlah karyawan sebanyak 118 orang dengan rincian jumlah karyawan dan persentase masing-masing jabatan sebagai berikut: Leader sebanyak 14 orang (12%), Staf Office sebanyak 59 orang (50%), Supir sebanyak 30 orang (25%), dan Salesman 15 orang (13%).

Tabel 1. 2 Tingkat Absensi Kerja Karyawan pada PT Colamas Indah Sejati
Periode Januari – Desember Tahun 2016

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	117	25	2925	60	2865	2,05
Februari	117	26	3042	356	2686	3,25
Maret	118	23	2714	48	2666	1,77
April	122	26	3172	35	3137	1,10
Mei	127	24	3048	46	3002	1,51
Juni	116	27	3132	59	3073	1,88
Juli	116	25	2900	468	2432	16,14
Agustus	117	26	3042	48	2994	1,58
September	117	25	2925	75	2850	2,56
Oktober	119	26	3094	63	3031	2,04
November	117	27	3159	33	3126	1,04
Desember	112	20	2240	39	2201	1,74
Jumlah		300	35393	1330	34063	46,66
Rata-rata						3,9

Sumber : PT Colamas Indah Sejati Data Diolah 2017

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan PT Colamas Indah Sejati periode Januari–Desember 2016 cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,9 persen. Menurut Widiasta & Purnomo (2013), mengemukakan bahwa rata-rata tingkat absensi 0-3 persen per bulan disiplin kerja dianggap baik, 3–10 persen per bulan disiplin kerja dianggap rendah didalam suatu perusahaan. Dengan tingkat absensi diatas 3 persen ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam disiplin kerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati. Hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian yang serius dari pimpinan agar dapat dicari penyebab dan alternatif pemecahannya.

PT Colamas Indah Sejati berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi

perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, serta bercerita dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang memuaskan. Terdapat juga kerjasama yang minim di dalam staf internal yang menyebabkan kondisi kerja yang kurang nyaman. Selain itu, terdapat juga penyebab lain yang mengakibatkan karyawan kerja tidak optimal salah satunya adalah apabila ada karyawan lama yang mengundurkan diri dan belum mendapat penggantinya, maka dalam periode tersebut semua pekerjaan dari karyawan yang mengundurkan diri itu dibagikan atau dibebankan kepada karyawan lainnya. Artinya, terjadi penambahan kerjaan yang menimbulkan rasa stres tersendiri bagi karyawan lainnya.

Sering terjadi kecerobohan/ketidakteelitian pada karyawan saat bekerja yang memang merupakan unsur kesengajaan maupun unsur ketidaksengajaan akan diberikan hukuman atau sanksi berupa pemotongan gaji dari perusahaan. Mempertahankan dan membina hubungan yang baik dengan karyawan maka manajemen PT Colamas Indah Sejati dituntut untuk memperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan, serta memahami kebutuhan karyawan disamping memperhatikan keluhannya. Pada akhirnya kondisi tersebut mampu membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1. 3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Colamas Indah Sejati Tahun 2016

No	Jabatan	Jumlah	A	B	C	D
1	Leader	14	7	7	-	-
2	Staf Office	59	11	48	-	-
3	Supir	30	2	19	8	1
4	Salesman	15	1	13	1	-
	Total	118	21	87	9	1

Sumber: PT Colamas Indah Sejati Data Diolah 2017

Tabel 1.1 memberikan informasi bahwa jumlah karyawan dengan nilai klasifikasi B memiliki jumlah terbanyak yaitu 87 karyawan atau 73,73% dari total 118 karyawan, nilai klasifikasi A hanya 21 karyawan atau 17,80% , nilai klasifikasi C berjumlah 9 karyawan atau 7,63%, sedangkan nilai klasifikasi D hanya 1 karyawan atau 0,85%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal.

Dari penjelasan diatas, penelitian ini memfokuskan diri pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang dicurigai menurun dengan indikasi banyaknya pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya adalah dengan adanya disiplin, stres kerja dan *punishment* diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan kembali. Oleh karena itu, dengan adanya permasalahan tersebut, penelitian ini penting untuk diteliti dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan PT Colamas Indah Sejati di Batam.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas secara singkat dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut.

1. Tingkat kerjasama yang minim didalam staf internal.
2. Adanya pembagian/penambahan kerjaan.
3. Adanya *Punishment* berupa pemotongan gaji karyawan.
4. Kinerja karyawan yang kurang optimal.
5. Tingginya tingkat absensi.
6. Adanya karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai serta bercerita.
7. Keterampilan dalam menyelesaikan tugas masih kurang memuaskan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, permasalahan yang dikaitkan dengan judul penelitian sangat luas, sehingga tidak mungkin dilapangan masalah yang ada dapat terjangkau dan terselesaikan semua karena dibatasi oleh waktu. Oleh karena itu, diperlukan pembatasan masalah agar persoalan yang diteliti menjadi jelas dan kesalahpahaman dapat dihindari. Pada skripsi ini peneliti membatasi permasalahan pada:

1. Variabel Independen: Disiplin kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dan *Punishment* (X3).
2. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).

3. Peneliti membatasi tempat penelitian hanya pada PT Colamas indah sejati di kota Batam.

1.4 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalahnya sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati?
2. Bagaimanakah pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati?
3. Bagaimanakah pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Colamas Indah Sejati.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini antara lain:

1.6.1 Secara Teoretis

1. Penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pengembangan manajemen pada umumnya dan khususnya komunikasi organisasi dimasa yang akan datang.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi bagi akademisi yang akan melakukan suatu penelitian dengan variabel yang sama.

1.6.2 Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan PT Colamas Indah Sejati sebagai bahan perbandingan atas langkah-langkah yang telah atau yang sedang diambil perusahaan dalam mencapai tujuan dan tambahan informasi yang digunakan dalam merumuskan kebijakan perusahaan. Terutama yang berhubungan dengan peningkatan disiplin, penurunan stres kerja, perbaikan sistem *punishment* dan peningkatan kinerja.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bahan pembelajaran dan bahan bacaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:1), Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja. Seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati. Sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban. Bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin pada

dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja menurut Dunggio (2013:525), merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan normanorma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas kita dapat mengetahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan tingkah laku yang ada pada diri individu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Dunggio (2013:526) sebagai berikut.

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

2. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata

dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indiscipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Fadillah, dkk (2017), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, yakni.

1. Ketepatan waktu.

Para karyawan datang, istirahat dan pulang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi.

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.2. Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

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 daripada 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. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. (Sunyoto, 2012:61).

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan memengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu juga akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi. Stres merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada konfrontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Definisi ini cukup rumit namun pada dasarnya ada tiga kriteria penting

dari stres yaitu adanya kesempatan, adanya hambatan dan adanya *demand*. (Sunyoto, 2012:61).

Menurut Sunyoto (2012:62), pemahaman mengenai stres dapat dilakukan dengan mengetahui terlebih dahulu sumber potensial penyebab stres. Adapun sumber-sumber tersebut adalah faktor-faktor lingkungan terutama karena adanya ketidakpastian dalam lingkungan baik itu bersifat ekonomi, politik maupun teknologi, faktor organisasional yaitu diakibatkan oleh adanya tuntutan dan tugas dan perannya dalam organisasi, dan faktor individual berupa masalah ekonomi dan kurangnya waktu untuk berkumpul dengan anggota keluarga. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Menurut pendapat Wartono (2017:42), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.

2.1.2.2 Faktor Penyebab Stres

Menurut Biru, dkk (2016), ada beberapa faktor penyebab stres kerja, yakni.

1. *Stressor* Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

a. Perubahan sosial

Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

b. Kesulitan menguasai globalisasi

Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan aspek-aspek kebudayaan lainnya.

c. Dukungan keluarga

Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

2. *Stressor* Organisasi

Selain *stressor* potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga *stressor* organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

a. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.

- b. Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

3. *Stressor* Kelompok

Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

- a. Rekan kerja yang tidak menyenangkan.

Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres

- b. Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja.

Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan“ merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

4. *Stressor* Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Tolok ukur dari stres kerja menurut Purnamasari, dkk (2015), sebagai berikut.

1. Ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.
2. Konflik peran adalah bentuk konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang.
3. Peran berlebih adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada berbagai macam tugas pada saat bersamaan.
4. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

2.1.3 Punishment

2.1.3.1 Pengertian Punishment

Menurut Sinambela (2016:353), pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Selanjutnya, dikemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi.

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Menurut Siahaan (2013), secara umum *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi. *Punishment* mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Pendapat tersebut senada dengan Ali (2011) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Pada beberapa kondisi tertentu, penggunaan *punishment* dapat lebih efektif untuk merubah perilaku pegawai, yaitu dengan mempertimbangkan: waktu, intensitas, jadwal, klarifikasi, dan impersonalitas (tidak bersifat pribadi). *Punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang sama berikutnya.

2.1.3.2 Fungsi dan Tujuan *Punishment*

Menurut Siahaan (2013), *punishment* dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi *punishment*. Ada tiga fungsi penting dari *punishment* yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan.

1. Membatasi perilaku.

Punishment menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan.

2. Bersifat mendidik.
3. Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan *punishment* adalah sebagai berikut.

- a. Mengatur tata tertib dalam masyarakat secara damai dan adil.
- b. Mengabdikan tujuan negara yang intinya sudah mendatangkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya.

2.1.3.3 Indikator *Punishment*

Menurut Kevin Tangkuman, dkk (2015), terdapat beberapa indikator *punishment* yaitu:

1. usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi.
2. adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan.

3. hukuman diberikan dengan adanya penjelasan.
4. hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan.

Kesimpulannya, hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Tindow, dkk (2014), kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa pakar lain, salah satunya menurut Sinambela (2016:481), dapat disajikan seperti berikut ini.

1. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta (Stolovich dan Keeps, 1992).
2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy dan Premeaux, 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat

kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

5. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya (Casio, 1992).
6. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn 1991).

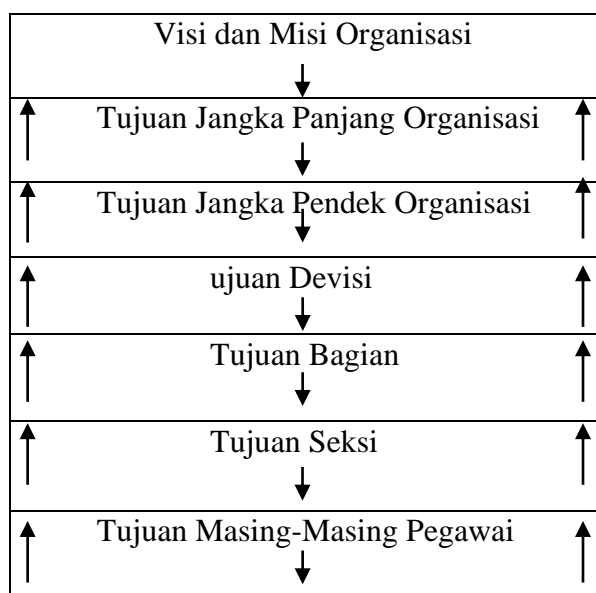
2.1.3.2 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Sinambela, 2016:503).

Menurut Sinambela (2016:504), tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang

organisasi. Selanjutnya, tujuan jangka panjang ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan yang menjadi tujuan divisi, bagian, seksi dan seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai. Misalnya, jika diimplementasikan pada organisasi suatu universitas, tentunya diawali dengan pengajuan dan penetapan visi–misi tujuan universitas–sasaran universitas–tujuan fakultas–tujuan jurusan–tujuan program studi.

Selanjutnya, tujuan organisasi tersebut diimplementasikan menjadi tujuan masing-masing anggota universitas mulai dari rektor hingga pegawai yang paling rendah. Tujuan diatas memberikan inspirasi untuk menetapkan tujuan dibawahnya. Sementara itu, tanggung jawab dilakukan secara berjenjang dari bawah ke atas. Hubungan diantara tujuan dan sasaran, serta tanggung jawab antara berbagai tingkatan dalam organisasi digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Diadaptasi dari Sheila J. Costello, *Effective Performance Management*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 1994, hlm.4.

Gambar 2.1 Hubungan Antara Tingkat Organisasi dari Visi Hingga Tujuan Masing-Masing Pegawai

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Mustika & Sutrisno, 2016:90). Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penelitian ini disebut sebagai kinerja, yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk memberikan suatu sistem upah yang adil (Sinambela, 2016:478).

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fadillah, dkk (2017:4), indikator kinerja karyawan adalah

1. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Rumimpunu & Joune (2015) mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut“ menggunakan jurnal EMBA Vol.3 No.3 pada Universitas Sam Ratulangi Manado dengan No. ISSN 2303-11. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kompetensi dan stres kerja terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dengan responden sebanyak 65 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan perbaikan kompetensi secara terus-menerus.

Sagala & Ardi (2017) mengambil judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University)” menggunakan jurnal *e-proceeding of Management* Vol.4 No.1 pada Telkom University Bandung dengan No.ISSN 2355-9357. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja dari 87 orang dosen yang berada pada tujuh fakultas di kampus Telkom University Bandung. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner. Teknik regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,633 dan nilai signifikansi variabel stres sebesar 0,000. Oleh karena itu, direkomendasikan bagi pihak yang mengurus sumber daya manusia untuk melakukan konseling khusus dosen secara berkala untuk memantau sejauh mana stres yang dirasakan oleh para dosen dan mengawasi beberapa faktor yang memiliki pengaruh yang besar dalam terciptanya stres kerja.

Kevin Tangkuman, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Penilaian Kinerja, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo” menggunakan jurnal EMBA Vol.3 No.2 pada Universitas Sam Ratulangi Manado dengan No.ISSN 2303-1174. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial penilaian kinerja, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan

pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Pertamina (Persero) Manado. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Berganda. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, reward dan punishment, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, reward dan Punishment secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo meningkatkan kualitas dan intensitas penilaian kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Aboazoum, dkk (2015) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Libya“ menggunakan jurnal *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* Vol.17 No.7 pada Universitas Brawijaya Malang dengan No.ISSN 2319-7668. Tujuan penelitian ini adalah (1) mengidentifikasi status persepsi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Libya, (2) mengidentifikasi status persepsi kinerja pegawai di Libya, (3) mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Libya. Pendekatan yang dilakukan penelitian ini adalah karyawan secara kuantitatif. Sampel penelitian ini dipilih secara acak dengan teknik *purposive sampling*. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 217 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 20.0. Hasil analisis data pada *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* adalah (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

(2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fadillah, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin“ menggunakan jurnal bisnis dan pembangunan Vol.6 No.1 pada Universitas Lambung Mangkurat dengan No.ISSN 2541-178X. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) lokasi kantor pusat penelitian bank cabang di kota Banjarmasin di Kalimantan Selatan, yang terdiri dari 4 Kantor cabang dengan ukuran sampel sebanyak 48 karyawan dipilih dengan cara sampling jenuh. Mengumpulkan data menggunakan kuesioner yang dirancang menggunakan skala likert tingkat 1-5. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil uji membuktikan kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Bank cabang Banjarmasin di Kalimantan Selatan, dengan pengaruh sebesar 66%, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank cabang di Kalimantan Selatan Banjarmasin yang berpengaruh sebesar 6,6%, dan pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bank cabang di Kalimantan Selatan Banjarmasin dengan pengaruh besar 11%.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Objek Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Rumimpunu & Joune, (2015)	Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut	X1: Kompetensi X2: Stres Kerja Y: Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan - Kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Sagala & Ardi, (2017)	Telkom University Bandung	X1: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Sederhana	<ul style="list-style-type: none"> - Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen
3	Kevin Tangkuman, dkk (2015)	PT Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo	X1: Penilaian Kinerja X2: <i>Reward</i> X3: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Penilaian kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Reward</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Punishment</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Penilaian kinerja, reward dan Punishment secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu Lanjutan

4	Aboazoum, dkk (2015)	Libya	X1: Budaya Organisasi X2: Kepuasan Kerja X3: Pelatihan dan Pengembangan Karyawan X4: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Budaya organisasi, kepuasan kerja dan pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Fadillah, dkk (2017)	Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin	X1: Kompetensi X2: Disiplin Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Partial Least Square (PLS)	Kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompetensi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penelitian terdahulu (2017)

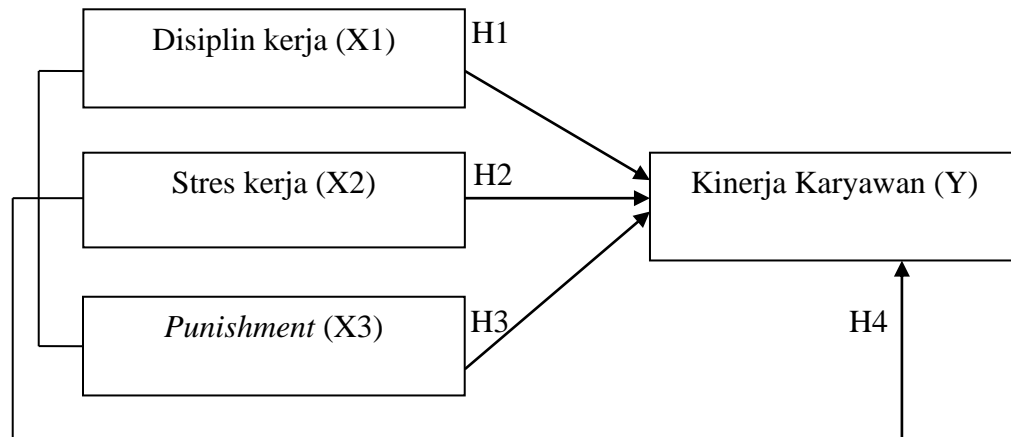
2.3 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2011) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu, pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu, dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir (Sugiyono, 2011:60).

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu disiplin, stres kerja dan *punishment*. Pengaruh disiplin

kerja, stres kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini.



Sumber: Konsep yang dikembangkan dari penelitian ini (2017)

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut Swarjana (2016:71), hipotesis adalah dugaan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Selain itu hipotesis juga merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah

1. Disiplin Kerja (X1)

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati di Batam.

2. Stres Kerja (X2)

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati di Batam.

3. *Punishment* (X3)

H3: *Punishment* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati di Batam.

4. Kinerja Karyawan (Y)

H4: Disiplin kerja, Stres kerja dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati di Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kausalitas. Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pernyataan-pernyataan penelitian. Desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melakukan penelitian. Menurut Sanusi (2017:14), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klarifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel itu sebagai atribut atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah Disiplin Kerja sebagai (X1), Stres Kerja sebagai (X2) dan *Punishment* (X3) dan variabel dependennya (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2011:38), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis variabel yang ditinjau dari aspek hubungan antar variabel untuk meneliti variabel dependen dan variabel independen. Kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen sedangkan disiplin kerja, stres kerja dan *punishment* digunakan sebagai variabel independen.

3.2.1 Variabel Dependen

Menurut Sanusi (2017:50), Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel terikatnya atau variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh peneliti dari kinerja karyawan menurut Fadillah, dkk (2017:4), yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kehadiran

3.2.2 Variabel Independen

Menurut Sanusi (2017:50), variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan *Punishment* (X3).

Penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh peneliti dari disiplin kerja menurut Fadillah, dkk (2017:3), yakni:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Penelitian ini indikator stres kerja yang dapat digunakan oleh peneliti menurut Biru, dkk (2016), yaitu:

1. Ambiguitas peran
2. Konflik peran
3. Peran berlebih
4. Tuntutan antar pribadi

Dalam penelitian ini indikator *punishment* yang dapat digunakan oleh peneliti menurut Kevin Tangkuman, dkk (2015), yaitu:

1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi
2. Adanya hukuman yang lebih berat bila kesalahan yang sama dilakukan
3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan
4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X1)	Menurut Afandi (2016:1), Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor 	Skala Likert
Stres Kerja (X2)	Menurut pendapat Wartono (2017), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikologis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ambiguitas peran 2. Konflik peran 3. Peran berlebih 4. Tuntutan antar pribadi 	Skala Likert
<i>Punishment</i> (X3)	Menurut Siahaan (2013), secara umum <i>punishment</i> dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha meminimalisir kesalahan yang akan terjadi 2. Adanya hukuman yang berat bila kesalahan yang sama dilakukan 3. Hukuman diberikan dengan adanya penjelasan 4. Hukuman segera diberikan setelah terbukti adanya penyimpangan 	Skala Likert

Tabel 3.2 Definisi Operasional Lanjutan

Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Tindow, dkk (2014), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran	Skala Likert
----------------------	--	---	--------------

Sumber : Diolah oleh penelitian (2017)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan cirri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan cirri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2017:87). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Colamas Indah Sejati yang berjumlah 118 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sanusi (2017 : 88), sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Tingkat akurasi menunjuk pada pengertian sampai sejauh mana sampel yang diambil itu terpengaruh oleh sifat bias peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2011:68), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Karena jumlah total populasi dalam penelitian ini tidak banyak, maka dalam hal ini peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 118 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Dimana selain data-data yang didapat dari perusahaan tempat penelitian peneliti juga mencari data-data dari luar perusahaan yang terkait dengan judul penelitian yang penulis lakukan.

1. Data Primer

Menurut Sanusi (2017:104), data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer memiliki kelebihan dibanding data sekunder, yaitu :

- a. Peneliti dapat mengontrol tentang kualitas data tersebut.
- b. Peneliti dapat mengatasi kesenjangan waktu antara saat dibutuhkan data itu dengan yang tersedia.
- c. Peneliti lebih leluasa dalam menghubungkan masalah penelitiannya dengan kemungkinan ketersediaan data dilapangan.

Selain kelebihan, data primer juga memiliki kekurangan yang menonjol diantaranya :

- a. Kualitas data tidak terjamin kalau proses penyusunan alat pengumpulan data dan teknik pengumpulan data tidak memenuhi kaidah ilmiah.
- b. Data primer memerlukan sumber daya (biaya, waktu, dan tenaga) yang besar.

2. Data Sekunder

Menurut Sanusi (2017:104), data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Terkait dengan data sekunder, peneliti tinggal memanfaatkan data tersebut menurut kebutuhannya. Data sekunder selain tersedia di instansi tempat dimana penelitian dilakukan juga tersedia diluar instansi atau lokasi penelitian.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Kuesioner

Menurut Sanusi (2017:109), Pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara:

- a. Disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden.
- b. Dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, majalah, dan sebagainya.
- c. Ditempatkan ditempat-tempat yang ramai dikunjungi orang.

- d. Dikirim melalui pos, faksimili atau menggunakan teknologi komputer (e-mail).

2. Observasi

Menurut Sanusi (2017:111), Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pernyataan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

3. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain (Sugiyono, 2011:291).

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sanusi (2017:115), teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili

populasi langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2017:115), analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

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

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh penelitian dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2011:267). Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi (r) adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

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

Rumus 3.1 Rumus Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber : (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor Item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji satu sisi pada taraf signifikansi 0.05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji satu 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 satu sisi dengan sig 0.050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1.000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Wibowo, 2012:36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2017:81), pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara belah dua, yaitu membelah kuesioner menjadi dua bagian. Bagian pertama bernomor ganjil dan bagian kedua bernomor genap. Selanjutnya skor total dari masing-masing belahan itu dikorelasikan dengan menggunakan rumus product moment sebagaimana menghitung validitas. Koefisien korelasi yang diperoleh tersebut dimasukkan ke dalam rumus spearman-brown, sebagai berikut.

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

Rumus 3.2 Uji Reabilitas

Sumber : (Wibowo, 2012:53)

Keterangan :

r_{sb} : reabilitas

r_{pm} : koefisien korelasi *product moment*

Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi (Wibowo, 2012:52).

Nilai uji dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi taraf signifikansi 0.05. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, yaitu 0.6. Berikut adalah tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas:

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : (Wibowo, 2012:53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sanusi (2017:135), regresi linear berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak (Umar, 2010:128). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i} \quad \text{Rumus 3.3 Uji Normalitas}$$

Sumber : (Wibowo, 2012:62)

Keterangan:

O_i = Frekuensi observasi

E_i = Frekuensi harapasn

k = Banyaknya kelas interval

Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), (Santoso, 2008:133) yaitu:

1. Jika probabilitas $>0,05$ maka distribusi populasi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak distribusi secara normal.

Pengujian secara visual juga dapat dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut.

- a. Jika data menyebar di sekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terdapat korelasi kuat, terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Sanusi (2017:136) menyebutkan pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat

dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \quad \text{Rumus 3.4 Variance Inflating Factor}$$

Sumber : (Wibowo, 2012:87)

Keterangan:

VIF = *Variance Inflating Factor*

R² = Koefisien determinasi

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sanusi (2017:135), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan sama untuk semua nilai pendugaan Y. Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan secara berpasangan antara variabel tak bebas dengan variabel bebas. Dalam uji heteroskedistisitas menggunakan Park Gleyser dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0.05 (Wibowo, 2012:93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda harus memenuhi asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak biasa (Sanusi, 2017:135). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Yang mana ketiga variabel bebas adalah disiplin kerja, stres kerja dan *punishment*. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

Rumus 3.5 Regresi Linear Berganda

Sumber : (Sanusi, 2017:135)

Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

$b_{1,2,3}$ = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel disiplin kerja

X_2 = Variabel stres kerja

X_3 = Variabel *punishment*

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas.

Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi-variasi dependen (Wibowo, 2012:135).

3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi linear berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2017:144). Menurut Wibowo (2012:125), pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut.

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis nol.

3.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Koefisien regresi variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen jika nilai t hitung $>$ t tabel atau probabilitas (Sig.t) $<$ α . (Wibowo, 2012:96).

Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Menurut Sanusi, (2017:133), t tabel didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{b}{S_b} \quad \text{Rumus 3.6 Uji T}$$

Sumber : (Sanusi, 2017:133)

Keterangan:

b = koefisien regresi

S_b = standar error untuk koefisien regresi (b)

3.5.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel Y dan juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Menurut Sanusi (2017:126), untuk menentukan apakah koefisien berganda tersebut signifikan atau tidak dikonsultasikan dengan F_{tabel} sehingga perlu ditentukan nilai F_{hitung} berdasarkan nilai koefisien korelasi berganda yang sudah diketahui dengan rumus:

$$F = \frac{(r_{y12})^2}{1 - (r_{y12})^2} \left[\frac{n - k - 1}{k} \right]$$

Rumus 3.7 Uji F

Sumber : (Sanusi, 2017:126)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan *Ftable*.

R² = Korelasi parsial yang ditemukan.

N = Jumlah sampel.

K = Jumlah variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak

Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian. Lokasi penelitian adalah PT Colamas Indah Sejati yang beralamat di komplek Panbil Industrial Estate Blok B2A No.18-19 Batam, Kepulauan Riau. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin, stres kerja dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Colamas Indah Sejati.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Februari 2018.

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

Keterangan	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Pengajuan Judul						
Bab I						
Bab II						
Bab III						
Mengolah Data						
Mengolah Data						
Bab IV						
Bab V						
Daftar Pustaka						
Daftar Isi						
Abstrak						
Penyerahan Hasil Penelitian						

Sumber: Diolah oleh peneliti (2018)