

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MUSTINDO CIPTA JAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Clara Angela  
190910342**

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

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MUSTINDO CIPTA JAYA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Clara Angela  
190910342**

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

**2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Clara Angela  
NPM : 190910342  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.MUSTINDOCIPTA JAYA**

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 Skripsi 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, 18 Juli 2023



Clara Angela  
190910342

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.MUSTINDOCIPTA JAYA**

**SKRIPSI**

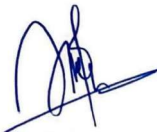
**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:**

**Clara Angela  
190910342**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 18 Juli 2023**



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

**Pembimbing**





## **ABSTRAK**

Perusahaan akan memerlukan adanya indikator dari tingkat stres karyawan untuk melihat efektifitas kinerja. Selain itu, perlunya memperhatikan faktor kedisiplinan karyawan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Dan mempertimbangkan budaya yang ada dalam lingkungan perusahaan. Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk menjawab setiap hipotesis stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. Penelitian dilakukan di PT Mustindocipta Jaya dengan sampel 115 karyawan dan teknik sampel jenuh. Penelitian menggunakan validitas, uji reliabilitas, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji pengaruh. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi. Hasil penelitian bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang semakin tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi

## ***ABSTRACT***

*Companies will need indicators of employee stress levels to see performance effectiveness. In addition, it is necessary to pay attention to employee discipline factors to increase company profitability. And consider the culture that exists within the company environment. This research was made with the aim of answering each hypothesis of work stress, work discipline and organizational culture on employee performance at PT Mustindocipta Jaya. The research was conducted at PT Mustindocipta Jaya with a sample of 115 employees and a saturated sample technique. Research using validity, reliability test, data quality test, classical assumption test and effect test. The results showed that there was a partial and simultaneous influence between the variables of work stress, work discipline and organizational culture. The results of the study can answer the first hypothesis that there is an effect of work stress on employee performance. whatever the effect of work discipline on employee performance, the influence of organizational culture on employee performance. So it can be concluded that the higher work stress, work discipline and organizational culture will affect the level of employee performance at PT Mustindocipta Jaya..*

**Keywords:** *Work Stress, Work Discipline, Employee Performance, Organizational Culture*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur 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 Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan 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. Dr. Michael Jibrael Rorong, S T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
  3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi manajemen, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
  4. Ibu Hikmah, S.E.,M. Si., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
  5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis.
  6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis.
  7. Terimakasih kepada teman-teman se-angkatan penulis yang selalu senantiasa membantu hingga selesai penelitian skripsi ini.
- Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta nikmat-Nya, aamiin.

Batam, 18 Juli 2023



Clara Angela



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Stres Kerja .....	10
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja .....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja.....	11
2.1.1.3 Indikator Stres Kerja .....	12
2.1.2 Disiplin Kerja .....	13
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja .....	14
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja .....	16
2.1.3 Budaya Organisasi.....	17
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	17
2.1.3.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi .....	18
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi .....	20
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	21
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu .....	26
2.3 Kerangka Pemikiran .....	30
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.4 Hipotesis .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Jenis Penelitian .....	33
3.2	Sifat Penelitian .....	33
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian .....	34
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	34
3.3.2	Periode Penelitian .....	34
3.4	Populasi dan Sampel .....	35
3.4.1	Populasi .....	35
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel .....	35
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	35
3.5	Sumber Data .....	36
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	36
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	37
3.7.1	Variabel Independen (X) .....	37
3.7.2	Variabel Dependen (Y) .....	38
3.8	Metode Analisis Data .....	39
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif .....	39
3.8.2	Uji Kualitas Data .....	39
3.8.2.1	Uji Validitas .....	39
3.8.2.2	Uji Reliabilitas .....	40
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	40
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	40
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas .....	41
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	42
3.8.4	Uji Pengaruh .....	42
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
3.9	Uji Hipotesis .....	44
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t .....	44
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F .....	45

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

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	47
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....	48
4.3.1	Analisis Deskriptif .....	48
4.3.2	Deskriptif Stres Kerja (X1) .....	49
4.3.3	Deskriptif Disiplin Kerja (X2) .....	49
4.3.4	Deskriptif Budaya Organisasi (X3) .....	50
4.3.5	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....	50
4.4	Analisis Data .....	51
4.4.1	Uji Kualitas Data .....	51
4.4.1.1	Uji Validitas .....	51

4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	53
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	54
4.4.2.1 Uji Normalitas .....	54
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas .....	56
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.4.3 Uji Pengaruh.....	57
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
4.5 Pengujian Hipotesis.....	58
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	58
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F .....	59
4.6 Pembahasan .....	60
4.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	61
4.6.4 Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	61
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	62
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Simpulan .....	48
5.2 Saran .....	48
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	57
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	32
<b>Gambar 4. 2</b> Logo PT Mustindocipta Jaya .....	46
<b>Gambar 4. 3</b> Uji Normalitas Dengan Histogram .....	54
<b>Gambar 4. 4</b> Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot.....	55
<b>Gambar 4. 5</b> Uji Heteroskedastisitas .....	56

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Jumlah Karyawan PT Mustindocipta Jaya .....	3
<b>Tabel 1. 2</b> Data Turnover Karyawan Tahun 2022-2023 .....	4
<b>Tabel 1. 3</b> Absen Karyawan PT Mustindocipta Jaya.....	5
<b>Tabel 1. 4</b> Budaya di PT Mustindocipta Jaya Batam .....	5
<b>Tabel 1. 5</b> Data Hasil Penjualan PT Mustindocipta Jaya .....	6
<b>Tabel 2.2</b> Penelitian Terdahulu .....	29
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	34
<b>Tabel 3.2</b> Pemberian Skor Kuesioner .....	37
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel .....	38
<b>Tabel 4. 1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
<b>Tabel 4. 2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia .....	47
<b>Tabel 4. 3</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	48
<b>Tabel 4. 4</b> Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
<b>Tabel 4. 5</b> Rentang Skala.....	49
<b>Tabel 4. 6</b> Deskriptif Stres Kerja .....	49
<b>Tabel 4. 7</b> Deskriptif Disiplin Kerja (X2).....	49
<b>Tabel 4. 8</b> Deskriptif Budaya Organisasi (X3) .....	50
<b>Tabel 4. 9</b> Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) .....	50
<b>Tabel 4. 10</b> Uji Validitas Stres kerja (X1) .....	51
<b>Tabel 4. 11</b> Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	51
<b>Tabel 4. 12</b> Uji Validitas Budaya Organisasi (X3).....	52
<b>Tabel 4. 13</b> Uji Kinerja Karyawan (Y) .....	52
<b>Tabel 4. 14</b> Uji Reliabilitas.....	53
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	55
<b>Tabel 4. 16</b> Uji Multikolinearitas .....	56
<b>Tabel 4. 17</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	57
<b>Tabel 4. 18</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	57
<b>Tabel 4. 19</b> Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	58
<b>Tabel 4. 20</b> Hasil Uji t (Parsial) .....	59
<b>Tabel 4. 21</b> Hasil Uji f (Simultan) .....	60

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Regresi Linier Berganda .....	43
<b>Rumus 3.2</b> Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	44
<b>Rumus 3.3</b> Uji t .....	44



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan industri 4.0 menuntut perusahaan industri untuk dapat menghasilkan produk dan jasa yang sesuai dan tepat waktu. Hal ini memperlihatkan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing perusahaan. Di setiap perusahaan tentu akan memiliki sumber daya manusia dalam mengelolanya. Tingkat kemampuan yang dimiliki setiap karyawan biasanya berbeda namun tanggung jawab yang didapati tetap lah sama, namun perusahaan harus mampu memberikan kedudukan setiap karyawan di posisinya masing-masing agar mampu seimbang dalam mengemban pekerjaan. Perusahaan yang bergerak di era revolusi digital ini, harus mampu melihat tren budaya yang sedang dihadapi dunia. Hal ini guna menyeimbangi antara hak dan kewajiban karyawan.

Sebuah pekerjaan yang melebihi atau melampaui batas normalnya seseorang baik secara internal atau eksternal yang disebut stress kerja (Sinaga dkk., 2021). Stres yang berlebihan akan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dilingkungannya dan berdampak pada kehidupan sehari-hari. Seorang karyawan harus mampu mengimbangi antara pekerjaan dengan kehidupannya, dalam hal ini agar mampu mengurangi ketegangan dan menciptakan kedamaian dalam bekerja. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan harus memaksimalkan antara kinerja dengan tenaga kerja yang dibutuhkan. Terpicunya dampak stres oleh keadaan negatif situasi dan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Magdalena, 2020). Berdasarkan hasil penelitian (Rachmawati, 2023) yang dilakukan oleh bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Magdalena, 2020) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah aturan untuk dipatuhi maka peraturan yang bagus akan terlihat jika karyawan memiliki tanggung jawab untuk disiplin. Disiplin merupakan hal yang menjadi permasalahan karyawan, kebanyakan karyawan melanggar peraturan yang telah menjadi standart perusahaan (Ina Namora dkk., 2020). Sikap hormat terhadap peraturan, maka karyawan akan ditanamkan dalam diri masing-masing karyawan sebelum memasuki perusahaan sebagai bahan interview diawal bekerja. Jika kedisiplinan yang telah diinformasikan terlebih dahulu tetap dilanggar maka perlu adanya evaluasi diantara kedua belah pihak yang bersangkutan (Kelibulin, 2020). Hasil penelitian dilakukan oleh (Nelvira dkk, 2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Ina Namora dkk., 2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal yang menjadi tradisi pada lingkungan karyawan akan secara terus menerus berkelanjutan menjadi budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi dianggap penting dan telah melekat pada kehidupan bersosialisasi disebuah lingkungan. Budaya organisasi sebuah nilai, kekayaan yang di anut bersama. Sehingga membentuk keyakinan dan nilai-nilai organisasi dijiwai oleh seluruh anggota organisasi (Rohmatin, 2021). Budaya organisasi harus sesuai jalurnya, jika berlebihan maka budaya organisasi akan menjadi permasalahan yang cukup kompleks. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohmatin, 2021) bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahajeng dkk, 2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah kunci utama dalam pelaksanaan perusahaan, kinerja karyawan sangatlah diperhatikan. Kinerja karyawan dapat diibaratkan sebagai hasil yang diberikan atas kinerja sesuai dengan tanggung jawab masing masing individu (Rachmawati, 2023) . Kinerja merupakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan tugasnya, kesemuanya itu demi tercapainya tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Perusahaan dapat mencapai kesuksesan yang diinginkan sesuai dengan tujuannya jika kinerja karyawan baik (Rohmatin, 2021).

Sebuah perusahaan sebagai perusahaan terbuka yakni PT Mustindocipta Jaya. Sebuah perusahaan yang menyediakan peralatan dan jasa alat berat ke berbagai daerah maupun antar luar negeri perusahaan lainnya. Perusahaan yang membantu menyediakan alat berat tentu akan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Berikut jumlah karyawan pada PT Mustindocipta Jaya yang akan diteliti:

**Tabel 1. 1** Jumlah Karyawan PT Mustindocipta Jaya

<b>Karyawan</b>	<b>Jumlah</b>
Manajer Keuangan	4
Manajer Personalia	2
Manajer Usaha	1
Manajer Pemasaran	7
Technician	101
<b>TOTAL</b>	<b>115</b>

**Sumber:** PT Mustindocipta Jaya, 2023

Permasalahan stres kerja pada PT Mustindocipta Jaya adalah turn over karyawan yang dapat dilihat pada data karyawan exit pada tahun 2022-2023, berikut:

**Tabel 1. 2** Data Turnover Karyawan Tahun 2022-2023

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah masuk</b>	<b>Jumlah keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
Aug-22	115	-	2	113
Sep-22	113	1	5	109
Oct-22	109	2	3	108
Nov-22	108	-	-	108
Dec-22	108	4	1	111
Jan-23	111	-	4	107
Feb-23	106	-	1	106

**Sumber:** PT Mustindocipta Jaya, 2023

Data pada tabel terlihat adanya karyawan yang masuk dan keluar, namun terlihat data karyawan keluar lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk meski belum habis kontrak. Data tertinggi pada bulan September 2022 dan Januari 2023 yakni sebanyak 4 orang hingga 5 orang dengan berbagai alasan sering mendapat kerja tambahan, kerja yang diberikan melampaui kemampuan seharusnya, waktu kerja yang melebihi (loyalitas tinggi) dan tidak adanya pengembangan untuk karir.

Faktor lain yang berpengaruh yakni disiplin kerja, dapat dilihat pada absen karyawan pada tabel berikut:



**Tabel 1. 3** Absen Karyawan PT Mustindocipta Jaya

Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Total	Absen						%
				Izin	Sakit	Cuti	Cepat Pulang	Terlambat	Total	
Aug-22	115	26	2990	8	6	3	5	2	24	0.80
Sep-22	115	27	3105	11	7	5	10	12	45	1.45
Oct-22	115	26	2990	2	12	3	8	8	33	1.10
Nov-22	115	26	2990	1	2	0	5	18	26	0.87
Dec-22	115	27	3105	2	8	5	11	13	39	1.26
Jan-23	115	26	2990	6	6	3	21	19	55	1.84
Feb-23	115	24	2760	2	7	3	11	12	35	1.27

**Sumber:** PT Mustindocipta Jaya, 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa karyawan melanggar peraturan jam operasional yang ditetapkan sbegai bentuk pelanggaran kedisiplinan karyawan. Terlihat absensi tertinggi pada bulan Januari 2023 dengan jumlah keterlambatan 19 orang selama sebulan dan 21 orang pulang lebih awal dari jam seharusnya. Hal ini sangat berpengaruh dengan jam operasional perusahaan, karena semakin tingginya tingkat absensi maka produksi akan mengalami kemacetan. Jika hal ini dibiarkan maka akan sangat berpengaruh dan menjadi budaya organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah budaya organisasi. Berikut adalah budaya yang sering dilakukan di PT Mustindocipta Jaya:

**Tabel 1. 4** Budaya di PT Mustindocipta Jaya Batam

No	Jenis Kegiatan
1	Mengadakan rapat rutin karyawan setiap bulan
2	Rapat per divisi setiap sebulan sekali
3	Acara makan bersama setiap karyawan yang berulang tahun
4	Pembagian insentif setiap 3 bulan sekali
5	Pembagian bonus setiap akhir tahun

**Sumber:** PT Mustindocipta Jaya, 2023

Adapun selain budaya yang dilakukan pada PT Mustindocipta Jaya juga ada permasalahan yang terjadi seperti kurangnya bahasa yang kurang baik dan mudah bagi semua karyawan. Aturan kerja yang sering berubah-ubah seperti lembur yang

mengikuti atasan dan wajib mengikuti lembur yang diperintahkan. Kurangnya rasa kebersamaan diantara karyawan sehingga berkelompok dan tidak mematuhi aturan kerja yang diberlakukan. Akibat dari budaya yang tidak baik yang terlihat pada survey berkurangnya komunikasi satu sama lain.

Dalam pelaksanaan PT Mustindocipta Jaya terdapat hasil kinerja sebagai berikut:

**Tabel 1. 5** Data Hasil Penjualan PT Mustindocipta Jaya

No	Bulan / 2023	Target Produksi / ton	Produksi Terjual / ton	Pencapaian
1	Aug-22	12,000	12,912	8%
2	Sep-22	12,500	11,421	-9%
3	Oct-22	12,750	12,821	1%
4	Nov-22	13,200	12,731	-4%
5	Dec-22	14,500	13,921	-4%
6	Jan-23	13,250	11,140	-16%
7	Feb-23	13,500	12,821	-5%
	<b>Total</b>	<b>91,700</b>	<b>87,767</b>	<b>-4%</b>

**Sumber:** PT Mustindocipta Jaya, 2023

Dari hasil 1.5 tabel penjualan PT Mustindocipta Jaya diatas, dapat diketahui bahwa adanya penjualan alat berat dalam hitungan ton per bulannya. Diketahui bahwa pencapaian selama tujuh bulan terakhir hanya tercapai di bulan Agustus dan Oktober. Namun, di bulan lainnya tidak tercapai sesuai target yang diharapkan perusahaan. Hal ini merupakan dampak yang memengaruhi dari hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti membuat judul **“Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari penjabaran latar belakang diatas maka di ketahui identifikasi masalahnya:

1. Adanya turnover karyawan, dimana data karyawan keluar lebih banyak dibandingkan karyawan yang masuk meski belum habis kontrak.
2. Karyawan melanggar peraturan jam operasional yang ditetapkan perusahaan.
3. Adanya permasalahan budaya yang terjadi seperti tutur kata yang tidak baik, adanya peraturan yang berubah ubah dan adanya karyawan yang berkelompok.
4. Adanya permasalahan antar individu, sehingga karyawan mengurangi komunikasi satu sama lain.
5. Penjualan yang tidak tercapai dan berfluktuasi menandakan kinerja yang tidak terpenuhi.

## **1.3 Batasan Masalah**

1. Variabel dibatasi oleh stress kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Objek penelitian pada PT Mustindocipta Jaya.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini maka diketahui rumusan masalahnya berikut:

1. Apakah stress kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mustindocipta Jaya?

2. Apakah disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya?
4. Apakah stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari hasil rumusan masalah diatas maka diketahui tujuan penelitian ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi secara parsial memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya.
4. Untuk mengetahui stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi kinerja karyawan pada PT.Mustindocipta Jaya.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan hasil yang baik bagi semua orang yang terlibat. Manfaat berikut oleh penulis sebagai hasil dari penelitian ini::

1. Manfaat Teoritis

Dalam meningkatkan wawasan maka peneliti diharapkan untuk mengetahui kegiatan dari perusahaan yaitu: stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan yang dimiliki oleh penulis sebagai pembelajaran terkait stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

### b. Bagi perusahaan

Bagi PT Mustindocipta Jaya diharapkan dapat memberikan *impact* yang positif pada kinerja karyawan untuk lebih meningkatkan stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

### c. Bagi Universitas Putera Batam

Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan bisa menambah wawasan guna pembelajaran untuk mahasiswa terkait stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

### d. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan skill dan variabel lainnya untuk melengkapi ketidak sempurnaan peneliti.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

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

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

Stres kerja dapat dijelaskan sebagai kondisi di mana seseorang merasa sangat tertekan dan khawatir karena kesulitan dalam mencapai tujuan dan kebutuhan pekerjaannya. Jika tidak diatasi dengan baik, stres ini dapat menyebabkan dampak negatif pada kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik itu lingkungan kerja atau lingkungan di luar pekerjaan (Rohman & Ichsan, 2021).

Stres kerja merupakan sebuah kondisi di mana terjadi ketegangan yang merangsang respons fisik dan psikologis dalam tubuh seseorang, yang dapat mempengaruhi keseimbangan emosional dan kognitif karyawan tersebut. Hal ini dapat menghasilkan perasaan yang tidak menyenangkan, seperti kecemasan bahkan kelelahan. Stres kerja juga dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam berpikir secara jernih (Supriyanto & Nadiyah, 2022).

Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang dapat berdampak pada berbagai aspek kesehatan seseorang, baik secara fisik maupun mental. Hal ini dapat mempengaruhi emosi seseorang, membuat mereka merasa tertekan, cemas, atau tidak berdaya. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi jalannya pikiran seseorang, membuat mereka sulit berkonsentrasi, mudah lupa, dan mengalami kelelahan mental (Builolo et al., 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang timbul akibat berbagai faktor yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis seseorang. Stres yang berlebihan dapat menjadi ancaman serius bagi kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Stres Kerja**

Terdapat tiga faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja (Supriyanto & Nadiyah, 2022), yaitu:

##### **1. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja yang buruk seperti beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan tekanan kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja. Selain itu, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasan juga dapat menjadi faktor yang membuat stres kerja semakin meningkat.

##### **2. Konflik Peran**

Konflik peran terjadi ketika tuntutan dari berbagai peran yang harus dijalankan oleh seorang individu tidak sesuai dengan harapan atau nilai-nilai pribadinya. Contohnya, seorang karyawan yang harus menyelesaikan tugas proyek dalam waktu yang terbatas, tetapi juga harus merawat anaknya yang sakit di rumah.

##### **3. Pengembangan Karier**

Karyawan yang memiliki tujuan karier yang tinggi seringkali merasa tertekan untuk mencapai tujuan tersebut dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Selain itu, ketidakpastian mengenai masa depan karier atau kesempatan promosi yang terbatas juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja.



### **2.1.1.3 Indikator Stres Kerja**

Dalam stres kerja terdapat lima indikator yang dapat digunakan (Buulolo et al., 2021), yaitu:

#### **1. Beban kerja**

Beban kerja merujuk pada tingkat kesulitan dan volume pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan fisik dan mental. Karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan dapat merasa terbebani dan kurang bertenaga, sehingga kinerja kerja mereka menurun dan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja.

#### **2. Wewenang dan tanggung jawab**

Wewenang dan tanggung jawab merujuk pada tingkat otonomi dan kebebasan yang dimiliki karyawan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Kurangnya wewenang dan tanggung jawab dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan kecemasan. Karyawan yang merasa tidak memiliki wewenang dan tanggung jawab yang cukup, dapat merasa kurang dihargai oleh atasan mereka.

#### **3. Kondisi fisik atau kesehatan**

Kondisi fisik atau kesehatan merujuk pada keadaan kesehatan karyawan yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan bekerja secara efektif. Kondisi fisik yang buruk, seperti sakit atau kelelahan, dapat memperburuk stres kerja. Selain itu, kondisi kesehatan mental karyawan juga mempengaruhi stres kerja. Misalnya, karyawan yang mengalami depresi atau gangguan kecemasan cenderung lebih rentan terhadap stres kerja.

#### 4. Ketidaknyamanan

Ketidaknyamanan merujuk pada faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan psikologis pada karyawan, seperti suhu ruangan yang tidak nyaman atau gangguan kebisingan yang berlebihan. Ketidaknyamanan lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan, serta memperburuk stres kerja.

#### 5. Tekanan kerja

Tekanan kerja merujuk pada tekanan yang dirasakan oleh karyawan untuk memenuhi target atau tuntutan kinerja yang ditetapkan oleh atasan atau organisasi. Tekanan kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kecemasan pada karyawan. Karyawan yang mengalami tekanan kerja yang berlebihan dapat merasa terancam kehilangan pekerjaan mereka atau terus-menerus diawasi oleh atasan mereka.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah peran yang sangat vital bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja mengacu pada aturan yang diterapkan untuk mengatur perilaku dan tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan akan memahami kebijakan perusahaan serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Noviyanti & Hikmah, 2021).

Disiplin kerja merupakan serangkaian proses operasional yang digunakan untuk memperkuat prinsip yang dipegang oleh organisasi, yang biasanya

melibatkan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Disiplin kerja dianggap sebagai peran penting dalam menjalankan operasi perusahaan. Untuk memastikan konsistensi, disiplin kerja harus dilakukan secara terus-menerus dan dijaga agar selalu berfungsi secara efektif (Willson & Hikmah, 2020).

Disiplin kerja adalah suatu pendekatan yang menitikberatkan pada pentingnya pengambilan keputusan yang tepat dan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini memberikan kesempatan bagi perwakilan untuk menyesuaikan diri dengan prinsip dan aturan dalam organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien (Sari & Hikmah, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebagai perilaku atau tindakan yang konsisten dan teratur dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Disiplin kerja melibatkan kesediaan untuk mengikuti aturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menjaga disiplin kerja, seseorang dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan efisien di tempat kerja.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Noviyanti & Hikmah, 2021), yaitu:

1. Keteladanan pimpinan suatu perusahaan

Keteladanan atau contoh yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat memengaruhi perilaku karyawan. Apabila pimpinan menunjukkan perilaku yang disiplin

dalam bekerja, maka karyawan akan terdorong untuk menirunya dan menunjukkan perilaku yang sama.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan

Aturan yang jelas dan baku dapat membantu karyawan dalam mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dalam hal disiplin. Aturan juga dapat memberikan sanksi yang tegas apabila karyawan melanggar tata tertib perusahaan, sehingga karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Keputusan yang tepat dan tegas dari pimpinan akan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Misalnya, keputusan untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan dapat membuat karyawan yang lain lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

4. Ada maupun tidak pemantauan pimpinan

Pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan dapat membantu karyawan dalam mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan. Pemantauan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan produktif.

5. Ada maupun tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan

Perhatian yang diberikan oleh pimpinan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih disiplin dalam bekerja, karena mereka ingin mempertahankan rasa hormat dan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja yang dapat diukur dengan menggunakan lima indikator (Willson & Hikmah, 2020). yaitu:

#### **1. Ketaatan pada aturan**

Ketaatan pada aturan mengacu pada sejauh mana seseorang patuh pada aturan yang telah ditetapkan. Ketaatan pada aturan dapat diukur dengan melihat seberapa sering seseorang melanggar aturan atau seberapa sering seseorang melakukan tindakan yang melanggar aturan. Orang yang memiliki tingkat ketaatan pada aturan yang tinggi cenderung patuh pada aturan, sedangkan orang yang memiliki tingkat ketaatan pada aturan yang rendah cenderung tidak patuh pada aturan.

#### **2. Sanksi adanya disiplin**

Sanksi adanya disiplin mengacu pada seberapa efektif sanksi yang diberikan dalam menjaga disiplin. Sanksi yang diberikan dapat berupa hukuman atau konsekuensi negatif lainnya bagi pelanggar aturan. Seseorang yang merasa takut akan sanksi dan mematuhi aturan lebih baik daripada orang yang tidak takut akan sanksi.

#### **3. Fungsi disiplin**

Fungsi disiplin mengacu pada seberapa baik disiplin berfungsi dalam menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan kerja atau lingkungan sosial. Fungsi disiplin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman bagi semua orang, sedangkan fungsi disiplin yang buruk dapat menimbulkan konflik dan kerusuhan.

#### 4. Kesamaan pelaksanaan

Kesamaan pelaksanaan mengacu pada seberapa konsisten disiplin diterapkan pada semua orang di lingkungan yang sama. Ketika disiplin diterapkan dengan konsisten, maka semua orang akan merasa diperlakukan dengan adil dan sama di hadapan aturan. Namun, jika disiplin diterapkan dengan tidak konsisten, maka ini dapat menyebabkan ketidakadilan dan ketidakpuasan di kalangan anggota kelompok atau organisasi.

#### 5. Hasil penerapan disiplin

Hasil penerapan disiplin mengacu pada dampak positif atau negatif dari penerapan disiplin. Jika disiplin diterapkan dengan baik, maka hasilnya dapat berupa peningkatan produktivitas, kinerja, dan kualitas kerja. Namun, jika disiplin diterapkan dengan buruk, maka hasilnya dapat berupa penurunan semangat kerja dan konflik di antara anggota kelompok atau organisasi.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku yang diadopsi dan dikembangkan oleh sebuah organisasi sebagai respons terhadap tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dalam prakteknya, budaya organisasi melibatkan kebiasaan, nilai, dan norma yang dipegang oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berinteraksi dan mengambil keputusan (Septiani & Ikhwan, 2021).

Budaya organisasi merupakan budaya diterapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kemampuan kerja karyawan. Hal

ini disebabkan karena budaya tersebut akan melekat pada seluruh karyawan. Apabila budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan bersifat positif, maka akan tercipta sinergi yang baik antar karyawan (Kurniawati & Setiadi, 2022).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai keseluruhan aturan, nilai, dan norma yang dianut oleh suatu organisasi. Budaya ini berfungsi sebagai panduan bagi para anggotanya dalam bertindak dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Ketika anggota organisasi mengikuti budaya organisasi yang telah ditetapkan, mereka akan secara otomatis mencerminkan citra dan reputasi organisasi yang baik (Ibrahim & Hasbullah, 2022).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai dan keyakinan yang diadopsi oleh kelompok yang membentuk organisasi dan digunakan sebagai landasan bersama dalam menentukan pandangan. Budaya organisasi mencerminkan karakteristik khas dari organisasi tersebut dan mempengaruhi tindakan dan perilaku individu dalam organisasi tersebut.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi**

Faktor-faktor budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat kategori utama (Ibrahim & Hasbullah, 2022), yaitu:

#### **1. Intensitas**

Faktor intensitas merujuk pada sejauh mana budaya organisasi diinternalisasikan dan dipraktikkan oleh karyawan dalam organisasi. Intensitas ini mencakup sejauh mana karyawan memahami. Intensitas juga mencakup sejauh mana budaya organisasi tercermin dalam perilaku dan tindakan

karyawan sehari-hari. Semakin tinggi intensitas budaya organisasi, semakin kuat dan konsisten budaya tersebut dalam membentuk tindakan dan perilaku karyawan.

## 2. Faktor dari dalam

Faktor dari dalam merujuk pada karakteristik internal organisasi yang mempengaruhi budaya organisasi. Hal ini mencakup struktur organisasi, sistem komunikasi, dan kebijakan yang ada dalam organisasi. Misalnya, organisasi dengan struktur hierarkis dan otoriter mungkin mempromosikan budaya yang lebih formal dan konservatif.

## 3. Motivasi

Faktor motivasi merujuk pada alasan dan dorongan individu untuk menjadi bagian dari organisasi. Motivasi individu dapat bervariasi, tergantung pada nilai dan tujuan pribadi mereka. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat dan jelas dapat membantu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau ambigu dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan keterlibatan karyawan.

## 4. Kepribadian

Faktor kepribadian merujuk pada sifat-sifat individu dan bagaimana sifat-sifat tersebut cocok dengan budaya organisasi. Kepribadian dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan merasa nyaman dan terlibat dalam budaya organisasi. Sebagai contoh, individu yang lebih terbuka dan inovatif mungkin lebih cocok dengan organisasi yang mendorong kreativitas dan fleksibilitas.



### **2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi yang dapat digunakan pada penelitian ini (Septiani & Ikhwan, 2021), di antaranya adalah:

#### **1. Inovasi**

Organisasi yang inovatif biasanya menghasilkan produk dan layanan yang lebih baik dan lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Organisasi tersebut cenderung memberikan kebebasan dan dukungan untuk menciptakan ide baru, mendorong eksperimen, serta mencari solusi baru dan efektif dalam menyelesaikan masalah.

#### **2. Memperhatikan detail**

Organisasi yang memperhatikan detail biasanya menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas tinggi dan lebih akurat. Organisasi tersebut cenderung memperhatikan setiap aspek pekerjaan, menjaga kualitas dan akurasi data, serta mengevaluasi hasil kerja secara teratur.

#### **3. Berorientasi pada hasil**

Organisasi yang berorientasi pada hasil cenderung fokus pada pencapaian tujuan yang spesifik, mencapai hasil yang maksimal dalam waktu yang ditentukan. Organisasi tersebut cenderung menetapkan target yang jelas dan terukur, mendorong karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien, serta mengukur kinerja dan mencari cara untuk meningkatkan produktivitas.

#### **4. Berorientasi pada individu**

Organisasi yang berorientasi pada individu cenderung memperlakukan karyawan secara adil dan menghargai kontribusi mereka dalam mencapai tujuan

organisasi. Organisasi tersebut cenderung memberikan kebebasan dan dukungan untuk mengembangkan diri, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memberikan imbalan yang adil dan sebanding dengan kontribusi mereka.

#### 5. Berorientasi pada tim

Organisasi yang berorientasi pada tim cenderung memfasilitasi komunikasi dan kerja sama yang efektif antara karyawan, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menghargai kontribusi setiap anggota tim. Organisasi tersebut cenderung memberikan kesempatan untuk memperkuat keterampilan kerja tim, memberikan penghargaan untuk hasil kerja tim, serta mengevaluasi dan meningkatkan kinerja tim secara teratur.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merujuk pada hasil dan perilaku yang telah ditunjukkan oleh seorang karyawan setelah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu. Hal ini dapat mencakup pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dan keterampilan yang telah ditunjukkan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat diukur secara objektif dengan menggunakan metrik tertentu (Wahjono et al., 2021).

Kinerja setiap karyawan merupakan karakteristik pribadinya karena kemampuan dan kapabilitas setiap individu berbeda dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, tidak mungkin mengharapkan hasil yang sama dari setiap karyawan dalam hal kinerja. Meskipun memiliki tujuan yang sama, yaitu

mencapai kesuksesan perusahaan, namun cara mereka menunjukkan kinerja yang berkarakteristik perseorangan (Septiani & Ikhwan, 2021).

Kinerja karyawan merujuk pada hasil pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Pencapaian ini diukur berdasarkan kriteria kualitas dan jumlah yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Karyawan diharapkan mampu menunjukkan peran dan fungsi mereka dengan baik sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Willson & Hikmah, 2020).

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merujuk pada prestasi atau hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, yang dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum, kinerja karyawan merupakan sebagai keberhasilan dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan atau organisasi.

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari enam elemen (Bulolo et al., 2021), yaitu:

##### **1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang karir. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan motivasi untuk bekerja lebih keras.

## 2. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang memacu seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti insentif atau penghargaan atas prestasi kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

## 3. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu dalam menganalisis situasi dan mengambil keputusan yang tepat. Pendidikan juga membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru.

## 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bisa dipercaya dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Disiplin juga membantu karyawan untuk menghindari kesalahan atau kesalahan yang tidak disengaja dalam pekerjaan mereka.

## 5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Keterampilan dapat berupa keterampilan teknis, seperti kemampuan mengoperasikan peralatan atau software tertentu,

maupun keterampilan non-teknis, seperti kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

#### 6. Sikap Etika Kerja

Sikap etika kerja adalah pandangan karyawan tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan. Sikap etika kerja meliputi integritas, tanggung jawab, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap etika kerja yang baik cenderung lebih terampil dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat. Selain itu, sikap etika kerja yang baik juga membantu membangun reputasi perusahaan yang positif di mata pelanggan dan masyarakat umum.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan pada penelitian ini (Ibrahim & Hasbullah, 2022), yaitu:

##### 1. Kualitas

Kualitas mengacu pada tingkat keunggulan atau kelebihan yang dimiliki oleh suatu produk atau layanan. Dalam konteks kinerja karyawan, kualitas dapat dilihat dari seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, seberapa akurat dalam menyelesaikan tugas, dan seberapa baik dalam melayani pelanggan.

##### 2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam konteks kinerja karyawan, kuantitas

dapat dilihat dari seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam satu hari, satu minggu, atau satu bulan.

### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab mengacu pada kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan memastikan bahwa tugas-tugas tersebut diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Dalam konteks kinerja karyawan, tanggung jawab dapat dilihat dari seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan seberapa cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

### 4. Kerja Sama

Kerja sama mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan anggota tim dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dalam konteks kinerja karyawan, kerja sama dapat dilihat dari seberapa baik karyawan dapat berkolaborasi dengan orang lain dan seberapa baik dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan anggota tim.

### 5. Inisiatif

Inisiatif mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan atau melakukan perubahan yang dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas. Dalam konteks kinerja karyawan, inisiatif dapat dilihat dari seberapa banyak ide atau gagasan yang dapat diberikan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dapat digunakan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Adapun Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadani et al., 2023) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar. Populasi menggunakan seluruh Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar 102 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Rimba & Toton, 2022) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung. Populasi menggunakan seluruh Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung 43 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Rohman & Ichsan, 2021) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi 47 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Bulolo et al., 2021) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Populasi menggunakan seluruh karyawan kantor camat Aramo Kabupaten Nias Selatan 31 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Pramularso & Anggraeni, 2023) yang memiliki judul penelitian Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT Armada Samudra Global Jakarta 40 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Willson & Hikmah, 2020) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT Kinco Prima 107 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Harisha & Prasetio, 2023) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara 350 karyawan serta sampel 315 responden dengan teknik



*convenience sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Harisha & Prasetio, 2023) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo 720 karyawan serta sampel menggunakan *slovin* dengan 238 responden dengan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim & Hasbullah, 2022) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat. Populasi menggunakan seluruh karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat 30 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Setiadi, 2022) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. Populasi menggunakan seluruh karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo 50 karyawan dengan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Rahmadani et al., 2023)  (DOAJ)	Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Kota Makassar	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Rimba & Toton, 2022)  (DOAJ)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Lampung	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Rohman & Ichsan, 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Bulolo et al., 2021)  (Google Scholar)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Analisis regresi linier sederhana	Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Pramularso & Anggraeni, 2023) (Google Scholar)	Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta	Analisis regresi linier Sederhana	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Willson & Hikmah, 2020)  (Dosen)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Harisha & Prasetio, 2023)  (Sinta 4)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kota Jati Furindo Jepara	Analisis regresi linier sederhana	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Wahjono et al., 2021)  (Sinta 4)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		Siantar Top. Tbk di Sidoarjo		
9	(Ibrahim & Hasbullah, 2022)  (Sinta 5)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Patra Niaga Fungsi Retail Sales Jawa Bagian Barat	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Wijaya & Eppang, 2021)  (Sinta 2)	The Effect of Technology Development, Leadership Style and Organization Culture on Employee Performance	Analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Sumber:** Data Penelitian, 2023

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika karyawan mengalami stres yang berlebihan, mereka dapat mengalami penurunan motivasi, kelelahan, dan kecenderungan untuk membuat kesalahan. Dalam hal ini, peran manajemen sangatlah penting dalam mengelola stres kerja karyawan. Manajemen harus menerapkan strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat stres kerja karyawan, seperti memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, mengatur beban kerja yang tepat, dan memastikan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Rahmadani et al., 2023) dengan menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

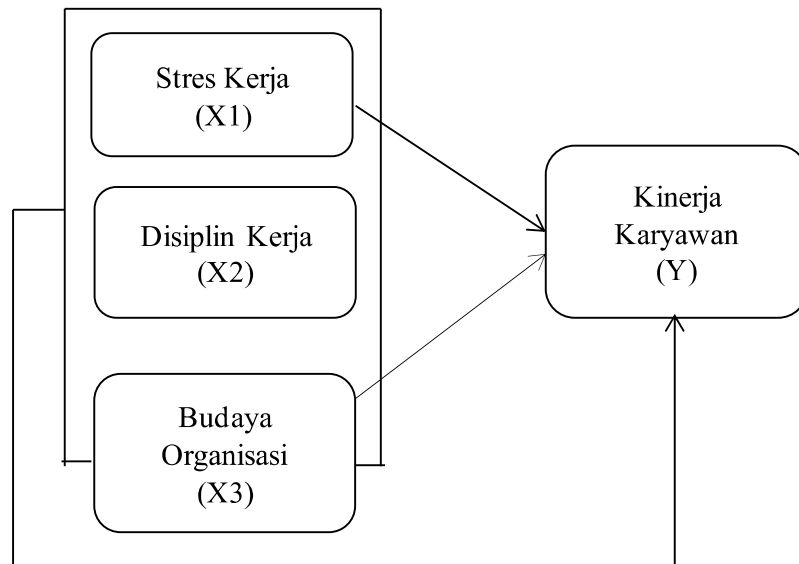
### 2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih produktif, efisien, dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih tepat waktu. Hal ini karena disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk menghindari perilaku-

perilaku yang dapat mengganggu kinerja seperti terlambat datang ke perusahaan, sering bolos, atau tidak memenuhi *deadline*. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik juga cenderung lebih dapat dipercaya oleh atasan dan rekan kerja. Kepercayaan ini dapat membantu meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan membangun tim yang solid. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Willson & Hikmah, 2020) dengan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi yang efektif adalah budaya yang mampu disesuaikan dengan keadaan dan kondisi unik suatu perusahaan serta dapat diterapkan secara konsisten dan tepat. Jika budaya organisasi tidak cocok dengan lingkungan perusahaan, bisa berdampak buruk pada kinerja karyawan dan bahkan merugikan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan faktor yang dapat sesuai dengan budaya organisasi perusahaan guna memastikan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan bagi seluruh anggota organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian (Wahjono et al., 2021) dengan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Data Penelitian, 2023

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan atau dugaan yang dihasilkan berdasarkan pengamatan atau pemikiran awal terhadap suatu fenomena atau masalah yang diteliti, sehingga hipotesis pada penelitian ini terdiri dari:

H1 : Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.

H2 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.

H3 : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.

H4 : Stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan jenis deskriptif dengan metode kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif menurut (Sugiyono, 2019:64) digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan variabel mandiri, baik pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2019:17) berdasarkan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya random. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang dilakukan dikenal replikasi. Penelitian yang termasuk penelitian replikasi adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel, indikator, serta alat analisis yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya, akan tetapi yang menjadi pembeda pada penelitian ini terletak pada objek penelitian dan periode dalam melakukan penelitian.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam melakukan penelitian ini berada di PT Mustindocipta Jaya, sebuah perusahaan yang berlokasi di Kota Batam. Dalam melakukan penelitian, peneliti memusatkan perhatian pada perusahaan ini untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama periode 5 bulan, dimulai dari Maret 2023 hingga Juli 2023 . Untuk informasi lebih detail mengenai periode penelitian, tabel berikut menyajikan rangkaian waktu yang lengkap:

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2023				2023				2023				2023				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Menentukan Judul	■	■																		
Studi Kepustakaan		■	■	■																
Instrumen Penelitian				■	■	■	■	■	■	■										
Penyebaran Kuesioner								■	■	■	■	■	■	■						
Pengolahan Data												■	■	■	■					
Pembuatan Bab 4 – Bab 5															■	■	■	■		
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

**Sumber:** Data Penelitian, 2023



### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut (Sugiyono, 2019:126) merujuk pada wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti sebagai fokus penelitian dan kemudian ditarik kesimpulan dari hasil penelitian tersebut. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang menjadi objek studi adalah seluruh karyawan PT Mustindocipta Jaya yang berjumlah 115 orang.

#### **3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel**

Sampel menurut (Sugiyono, 2019:126) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang menjadi objek penelitian. Dalam kasus di mana populasi sangat besar dan peneliti tidak mampu mempelajari keseluruhan populasi karena keterbatasan sumber daya, seperti dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel sebagai pengganti populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yang diteliti, yaitu 115 karyawan PT Mustindocipta Jaya.

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

Dalam penelitian ini, digunakan teknik *non probability sampling* yang didasarkan pada penjelasan dari (Sugiyono, 2019:128) *non probability sampling* merupakan strategi pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Jenis teknik *sampling non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* atau *sensus* menurut (Sugiyono, 2019:128) menjelaskan

bahwa *sampling* jenuh adalah pendekatan pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.5 Sumber Data**

Penelitian ini akan memanfaatkan beberapa sumber data yang berbeda dengan penjelasan sebagai berikut:

#### **1. Data primer**

Data primer merujuk pada informasi yang dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti atau orang yang terlibat dalam penelitian. Dalam penelitian ini, data primer akan diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan langsung kepada karyawan PT Mustindocipta Jaya.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh dari sumber yang sudah ada sebelumnya. Data ini dapat digunakan untuk mendukung informasi yang diperoleh dari sumber data primer. Beberapa sumber data sekunder yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jurnal penelitian terdahulu, buku, dan sumber informasi lain yang relevan

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data yang berbeda, antara lain adalah sebagai berikut:

#### **1. Observasi**

Observasi adalah metode pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap suatu fenomena atau situasi tertentu. Dalam penelitian ini

observasi dilakukan yang akan mengamati dan mencatat segala hal yang terjadi selama situasi berlangsung pada PT Mustindocipta Jaya.

## 2. Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai salah satu alat untuk mengumpulkan data. Kuesioner akan berisi beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, dengan tujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang lengkap mengenai masalah yang diteliti. Kuesioner akan disebar kepada karyawan PT Mustindocipta Jaya. Responden akan diminta untuk memberikan jawaban mereka terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini, akan digunakan skala *likert* sebagai kriteria skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Pemberian Skor Kuesioner

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2019)

## 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

### 3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen menurut (Sugiyono, 2019:128) sebagai variabel bebas yang disebut dalam bahasa Indonesia juga dikenal sebagai variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Variabel independen adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat atau hasil dari penelitian. Pada penelitian ini, variabel independen akan melibatkan tiga faktor yang mempengaruhi variabel terikat. Ketiga faktor tersebut adalah stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3).

### 3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen menurut (Sugiyono, 2019:129) sebagai variabel bebas yang disebut dalam bahasa Indonesia disebut juga sebagai variabel output, kriteria, atau hasil. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau dapat dianggap sebagai hasil atau akibat dari variabel independen. Pada penelitian ini, variabel dependen akan melibatkan kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah kondisi di mana seseorang merasa sangat tertekan dan khawatir karena kesulitan dalam mencapai tujuan dan kebutuhan pekerjaannya (Rohman & Ichsan, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Wewenang dan tanggung jawab</li> <li>3. Kondisi fisik atau kesehatan</li> <li>4. Ketidaknyamanan</li> <li>5. Tekanan kerja</li> </ol>	Likert
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah peran yang sangat vital bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Noviyanti & Hikmah, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaatan pada aturan</li> <li>2. Sanksi adanya disiplin</li> <li>3. Fungsi disiplin</li> <li>4. Kesamaan pelaksanaan</li> <li>5. Hasil penerapan disiplin</li> </ol>	Likert
3	Budaya Organisasi (X3)	Budaya organisasi adalah pola perilaku yang dikembangkan oleh sebuah organisasi sebagai respons terhadap tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal (Septiani & Ikhwan, 2021).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inovasi</li> <li>2. Memperhatikan detail</li> <li>3. Berorientasi pada hasil</li> <li>4. Berorientasi pada individu</li> <li>5. Berorientasi pada tim</li> </ol>	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang telah ditunjukkan oleh seorang karyawan setelah menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya dalam suatu periode waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Tanggung Jawab</li> <li>4. Kerja Sama</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>	Likert

		tertentu (Wahjono et al., 2021).		
--	--	----------------------------------	--	--

**Sumber:** (Rohman & Ichsan, 2021), (Noviyanti & Hikmah, 2021), (Septiani & Ikhwan, 2021), (Wahjono et al., 2021).

### **3.8 Metode Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif menurut (Ningsih, 2021) adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data dengan cara yang mudah dipahami. Salah satu cara yang umum digunakan dalam statistik deskriptif adalah dengan menggunakan nilai rata-rata (mean), standard deviasi, maksimum dan minimum pada setiap variabel pada setiap responden, serta secara keseluruhan. Dengan menggunakan statistik deskriptif dapat mengetahui nilai rata-rata dari setiap variabel pada setiap responden, dan dengan demikian kita dapat melihat perbedaan antara responden yang satu dengan yang lain.

#### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

##### **3.8.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas menurut (Rahayu, 2021) digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur variabel atau konstruk yang hendak diteliti dengan tepat dan akurat. Kuesioner yang dianggap valid akan memungkinkan pengumpulan data yang konsisten dan dapat diandalkan. Untuk mengukur validitas, metode yang sering digunakan adalah analisis item dengan mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total konstruk atau variabel. Syarat yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, artinya masing-masing butir pertanyaan dapat dianggap valid untuk mengukur variabel atau konstruk yang diteliti.
2. Jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel, artinya masing-masing butir pertanyaan dapat dianggap tidak valid untuk mengukur variabel atau konstruk yang diteliti.

### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menurut (Agari & Suhermin, 2021) bertujuan untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk tertentu. Suatu kuesioner dapat dianggap reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan yang sama stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan hanya sekali dengan membandingkan hasil pengukuran dengan pertanyaan lain atau melalui korelasi antara jawaban pertanyaan. Pada uji reliabilitas dapat diukur menggunakan nilai koefisien *cronbach alpha* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sebuah instrumen penelitian dianggap *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,60.
2. Sebuah instrumen penelitian dianggap tidak *reliable* jika memiliki nilai *cronbach alpha* yang lebih kecil dari 0,60.

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut (Ningsih, 2021) digunakan untuk memeriksa apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Jika residual tidak

mengikuti distribusi normal, uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Studi ini menggunakan grafik dan *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas. Standar pengambilan keputusan untuk analisis grafik adalah:

1. Jika titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi tingkat normalitas.
2. Jika titik data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis, maka model diasumsikan tidak memenuhi tingkat normalitas.

Kriteria untuk pengambilan keputusan untuk *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi pada tabel  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi pada tabel  $< 0,05$ , data tersebut diasumsikan tidak berdistribusi normal.

### **3.8.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas menurut (Ningsih, 2021) dilakukan untuk memeriksa apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam model regresi atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal dan akan menyebabkan masalah multikolinearitas dalam model. Untuk mengatasi masalah ini, Uji Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10,00, maka tidak ada masalah multikolinearitas.

2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah multikolinearitas.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menurut (Ningsih, 2021) adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam residual antar pengamatan pada model regresi. Sebuah model regresi yang baik adalah model yang homoskedastis atau dengan kata lain, memiliki varian residual yang sama di antara pengamatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *scatterplot* untuk menggambarkan pola titik-titik data dari model regresi yang diuji. Cara untuk menentukan keberadaan heteroskedastisitas pada model regresi adalah sebagai berikut:

1. Peneliti akan memeriksa pola titik-titik data pada grafik *scatterplot*. Jika pola tersebut membentuk suatu pola bergelombang, pola teratur, melebar, menyempit, kemudian melebar kembali, maka terdapat kemungkinan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika pola titik data pada grafik *scatterplot* tidak menunjukkan pola yang jelas, titik-titik data tersebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0, maka model regresi tersebut dianggap homoskedastis dan tidak ada heteroskedastisitas.

## 3.8.4 Uji Pengaruh

### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda menurut (Agari & Suhermin, 2021) merupakan sebuah metode yang digunakan untuk mempelajari hubungan antara variabel dependent dengan dua atau lebih variabel independent. Tujuan dari analisis regresi



berganda adalah untuk memperkirakan nilai variabel dependent atau memprediksi nilai rata-rata populasi variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent yang telah diketahui. Dalam penelitian analisis regresi berganda, model regresi dapat ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

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

**Rumus 3.1** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Agari & Suhermin, 2021)

Keterangan:

- Y = Variabel Dependent
- a = Constant
- b = Coefficient regresi
- x = Variabel Independent
- e = Variable pengganggu

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut (Rahayu, 2021) adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model statistik mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen.  $R^2$  berguna dalam mengukur tingkat akurasi model, yang merupakan indikator penting dalam penelitian statistik dan ilmu sosial. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1, di mana semakin tinggi nilai  $R^2$ , semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen.  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen dalam model memberikan kontribusi yang sangat terbatas dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Untuk pengujian pada analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat mempergunakan rumus seperti ditunjukkan di bawah ini:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

**Rumus 3.2** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Sumber:** (Rahayu, 2021)

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Kuadrat Koefisien korelasi

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Uji t menurut (Rahayu, 2021) adalah alat yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen secara parsial atau secara individual. Untuk melakukan pengujian hipotesis, t hitung dapat dibandingkan dengan t tabel serta dengan digunakan signifikansi level sebesar 0,05 atau  $\alpha=5\%$ . Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel serta signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak dapat berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Untuk pengujian pada uji t dapat mempergunakan rumus seperti ditunjukkan di bawah ini:

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

**Rumus 3.3** Uji t

**Sumber:** (Sugiyono, 2019)

Keterangan:

$t$  = Nilai uji  $t$

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

### **3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F**

Uji  $f$  menurut (Rahayu, 2021) adalah alat yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen secara simultan atau secara bersama-sama. Untuk melakukan pengujian hipotesis,  $f$  hitung dapat dibandingkan dengan  $f$  tabel serta dengan digunakan signifikansi level sebesar 0,05 atau  $\alpha=5\%$ . Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel serta signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai  $f$  hitung lebih kecil dari  $f$  tabel serta signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak dapat berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.