

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT PANASONIC INDUSTRIAL DEVICES BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh  
Lira Virna Simbolon  
190910300**

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

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT PANASONIC INDUSTRIAL DEVICES BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
Lira Virna Simbolon  
190910300**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Lira Virna Simbolon  
NPM : 190910300  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam”.**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 29 Juli 2023  
  
Lira Virna Simbolon  
190910300

**PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PANASONIC INDUSTRIAL  
DEVICES BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh :  
Lira Virna Simbolon  
190910300**

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

**Batam, 29 Juli 2023**



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.**

**Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 127 responden karyawan departemen produksi. Teknik analisis data menggunakan SPSS 29. Hasil penelitian yaitu Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam. (2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT Panasonic Industrial Devices Batam. (3) Beban Kerja Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT Panasonic Industrial Devices Batam. Dan (4) Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work stress on employee performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam. To determine the effect of work discipline on employee performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam. To determine the effect of organizational workload on employee performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam. To determine the effect of work stress, work discipline and workload on employee performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam. Quantitative research methods with data collection techniques using questionnaires distributed to 127 production department employee respondents. Data analysis techniques using SPSS 27. The results of the study are that Job Stress affects Employee Performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam. (2) Work Discipline affects Employee Performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam. (3) Workload affects employee performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam. And (4) Work Stress, Work Discipline, and Workload simultaneously/jointly affect Employee Performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam.*

**Keywords:** *Work Stress, Work Discipline, Workload, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) dan Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata 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 terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam sekaligus Pembimbing Skripsi saya yang sangat berjasa besar;
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E.,M.M. selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mendorong saya sejak awal semester untuk mampu menyelesaikan perkuliahan saya dengan baik;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan serta bimbingan kepada penulis;
6. Kedua orang tua saya, abang, kakak dan adik kandung dan keluarga besar saya yang telah mendukung dalam doa dan memberikan semangat dalam segala hal;
7. Untuk teman-teman seperjuanganku dalam pekerjaan, perkuliahan dan satu rumah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan suport untuk menyelesaikan skripsi saya;
8. Bapak/Ibu HRD Budisila Hutasuhut dan Staff Office pada PT Panasonic Industrial Devices Batam yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta seluruh karyawan departemen Varistor (ZNR);
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

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

Batam, 28 Juli 2023



Lira Virna Simbolon





## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR RUMUS.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Stres Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	11
2.1.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja.....	12
2.1.1.3 Indikator Stres Kerja.....	12
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Beban Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	16

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja .....	16
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	17
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Pemikiran .....	21
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.4 Pengaruh Stres, Beban dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.4 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sifat Penelitian .....	29
3.3 Sifat Penelitian .....	29
3.3.1 Tempat Penelitian .....	29
3.3.2 Jadwal Penelitian .....	30
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1 Populasi.....	30
3.4.2 Sampel.....	30
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	31
3.5 Sumber Data.....	30
3.5.1 Data Primer .....	31
3.5.1 Data Primer .....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.6.2 Kuesioner .....	32
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	30
3.7.1 Variabel Dependen.....	32
3.7.2 Variabel independen.....	32
3.8 Metode Analisis Data .....	30
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	34
3.8.2.1 Uji Validitas Data.....	34

3.8.2.2 Pengujian Reliabilitas Data.....	34
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	35
3.8.3.1 Uji Normalitas .....	35
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas .....	35
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	35
3.8.4 Uji Pengaruh.....	36
3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi .....	36
3.9 Uji Hipotesis .....	36
3.9.1 Uji Parsial (Uji T).....	36
3.9.2 Uji Simultan (Uji F) .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	39
4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
4.1.2 Responden Berdasarkan Umur .....	39
4.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	39
4.2 Deskripsi Jawaban Responden .....	39
4.2.1 Variabel Stres Kerja (X1).....	40
4.2.2 Variabel Disiplin Kerja (X2).....	41
4.2.3 Variabel Beban Kerja (X3) .....	42
4.2.4 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	43
4.3 Analisis Data.....	44
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian .....	44
4.3.1.1 Uji Validitas.....	44
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	44
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	44
4.3.2.1 Uji Normalitas .....	44
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas .....	44
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	49
4.3.3 Uji Pengaruh.....	50
4.3.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.3.3.2 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ).....	51
4.4 Pengujian Hipotesis .....	52
4.4.1 Hasil Uji T.....	52
4.4.2 Hasil Uji F.....	52
4.5 Pembahasan.....	53

<b>4.5.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....</b>	<b>53</b>
<b>4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>53</b>
<b>4.5.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....</b>	<b>53</b>
<b>4.6 Implikasi Hasil Penelitian .....</b>	<b>58</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
<b>5.1 Simpulan .....</b>	<b>60</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>61</b>

**DAFTAR PUSTAKA**

Lampiran 1 Pendukung Penelitian  
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup  
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran.....	26
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas Histogram.....	48
<b>Gambar 4.2</b> Hasil Uji Normalitas <i>P-Plot</i> .....	49
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Tabel Absensi Karyawan.....	4
<b>Tabel 1.2</b> Target Departemen Produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam...5	
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	23
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian.....	30
<b>Tabel 3.2</b> Tabel Skala Likert.....	32
<b>Tabel 3.3</b> Tabel Defiinisi Operasional Variabel .....	33
<b>Tabel 4.1</b> Jenis Kelamin .....	39
<b>Tabel 4.2</b> Umur Responden .....	39
<b>Tabel 4.3</b> Pendidikan Terakhir .....	40
<b>Tabel 4.4</b> Rentang Kelas.....	40
<b>Tabel 4.5</b> Deskripsi Jawaban Responden Indikator Stres Kerja.....	40
<b>Tabel 4.6</b> Deskripsi Jawaban Responden Indikator Disiplin Kerja.....	41
<b>Tabel 4.7</b> Deskripsi Jawaban Responden Indikator Beban Kerja .....	42
<b>Tabel 4.8</b> Deskripsi Jawaban Responden Indikator Kinerja Karyawan .....	43
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas .....	44
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Reliabilitas .....	47
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji <i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> ) .....	48
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	49
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	50
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji T .....	52
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji F .....	53

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rumus Slovin.....	30
<b>Rumus 3.2</b> Rentang Kelas.....	34
<b>Rumus 3.3</b> <i>Pearson Product Moment</i> .....	34
<b>Rumus 3.4</b> <i>Cronbach Alpha</i> .....	35
<b>Rumus 3.5</b> Regresi Linier Berganda.....	36





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan yang bisnis yang pesat menyebabkan tingkat persaingan yang semakin ketat pula. Memenangkan persaingan bukanlah hal yang mudah bagi suatu perusahaan. Dibutuhkan strategi yang tepat agar dapat memenangkan persaingan. Salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan fokus kepada sumber daya manusia yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset utama di dalam perusahaan atau sering disebut sebagai karyawan, karyawan menjadi penggerak setiap kegiatan dan rutinitas yang ada dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu perlu diperhatikan kesejahteraan karyawan (Siagian dan Falentino, 2019). Sumber daya manusia dalam perusahaan harus dikembangkan dengan baik dalam hal pengelolaannya sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mempekerjakan, melatih, mengevaluasi dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan dan keadilan (Arraniri dk., 2021).

Manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Wasiman dan Mauli (2023) kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam

sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi di mana karyawan mengalami ketegangan secara emosi dan dalam proses berpikir (Siagian, 2020). Stres kerja yang akan menimbulkan beban bagi perusahaan dalam bentuk biaya yang signifikan, produktivitas rendah, karyawan sakit, dan waktu yang hilang. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan menghambat kinerja karyawan. Stres kerja mengakibatkan kinerja tidak mencapai performa maksimal bahkan menyebabkan terganggunya kesehatan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari stres kerja adalah disiplin kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya akan berdampak pada disiplin kerja. Kecenderungan karyawan yang mengalami stres kerja tidak disiplin dalam pekerjaannya, contohnya jika jam kerja karyawan melebihi normal maka menyebabkan karyawan terlambat masuk kerja di hari berikutnya. Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Farisi, 2020).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Kurang disiplinnya karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dirasakan oleh karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus

diselesaikan oleh karyawan dalam posisi tertentu dan jangka waktu tertentu (Sulastri dan Onsardi, 2020). Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres kerja sehingga bisa berdampak pada tidak disiplin dan kinerja karyawan yang tidak mencapai target. Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan bisa dari volume pekerjaan yang terlalu banyak, jumlah jam kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan standar pekerjaannya yang terlalu tinggi. Jika beban kerja di atas beban kerja standar, ada kecenderungan bahwa karyawan akan kewalahan; ini akan mengakibatkan bahaya seperti kelelahan dan gangguan berikutnya serta perasaan sakit dan ketidakpuasan dan setelah itu menyebabkan mereka berhenti dari pekerjaan untuk pekerjaan yang tidak terlalu berat di mana tersedia (Inegbedion dkk., 2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam yang terletak di Puri Industrial Park, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam Kepulauan Riau. PT ini merupakan bagian dari PT Panasonic Gobel Indonesia yang mulai beroperasi pada tahun 1995. Perusahaan bergerak di bidang industri komponen elektronik yaitu memproduksi komponen-komponen elektronik dari AC, Kipas, Lampu, Kulkas, dan sebagainya. Selain itu juga industry pengubah tegangan, pengubah arus dan pengontrol tegangan. Dalam menjalankan aktivitas bisnis, PT Panasonic membutuhkan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti secara langsung pada departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam ditemukan di lapangan yang menyebabkan stres kerja karyawan. Stres kerja karyawan yaitu karyawan bekerja pada ruangan yang terlalu sesak dan bising, karyawan merasa

tidak puas dengan pekerjaannya, kinerja karyawan yang tidak tercapai, dan masih banyak karyawan yang terlambat bahkan absen kerja.

Selanjutnya dari sisi disiplin kerja, masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam. Berdasarkan data yang diperoleh masih banyak karyawan yang cuti, sakit dan absen tanpa kabar. Data absensi departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam pada tabel berikut,

**Tabel 1.1** Tabel absensi karyawan

No	Bulan	Jumlah Karyawan			Jumlah Karyawan		
		Sakit	Izin	Alpha	%Terlambat	%Kehadiran	%Ketidakhadiran
1	Januari	18	10	5	10%	82%	18%
2	Februari	12	13	7	5%	83	17%
3	Maret	6	6	5	9%	91%	9%
4	April	7	7	8	11%	88%	12%
5	Mei	5	4	9	10%	96%	4%
6	Juni	8	5	11	7%	87%	13%
7	Juli	9	4	14	12%	86%	14%
8	Agustus	5	7	6	13%	91%	9%
9	September	7	6	7	8%	89%	11%
10	Oktober	9	4	9	6%	88%	12%
11	November	5	7	8	8%	89%	11%
12	Desember	3	5	4	9%	94%	6%

**Sumber** : PT Panasonic Industrial Devices Batam (2023)

Berdasarkan tabel dapat dilihat jumlah karyawan sakit paling banyak pada bulan Januari 2022, jumlah karyawan paling banyak izin pada bulan Februari 2022, sedangkan untuk jumlah karyawan alpha paling banyak terjadi pada bulan Juli 2022. Selanjutnya untuk % karyawan terlambat, paling tinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu 13% karyawan. Untuk kehadiran paling tinggi terjadi pada bulan Mei yaitu 96% karyawan. Selanjutnya untuk % ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada

bulan Januari yaitu 18% karyawan. Dapat disimpulkan bahwa selama tahun 2022, jumlah karyawan yang hadir berfluktuasi dikarenakan karyawan sakit, izin, dan alpha.

Beban Kerja pada departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam dirasakan sangat berat oleh karyawan. Penemuan hasil observasi yaitu adanya tuntutan agar target tercapai dalam jangka waktu tertentu. Karyawan diberikan volume kerja yang berlebihan. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaan. Karyawan mengalami tekanan dalam bekerja. Jika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas, dia akan berada di bawah tekanan dan tugas akan menjadi beban. Hasil yang diperoleh tidak dapat memuaskan jika karyawan menjadi beban dalam bekerja dan tidak nyaman dengan posisinya. Dan perusahaan tidak dapat memenuhi tujuannya.

Kinerja karyawan departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam kurang baik dikarenakan tidak tercapai target per bulan yang telah ditetapkan departemen. Data departemen dapat disajikan pada tabel berikut,

**Tabel 1.2** Target departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam

No	Bulan	Total Target (Unit)	Aktual Target (Unit)	% Aktual Target
		2022	2022	2022
1	Januari	119.691	97.450	81%
2	Februari	98.105	73.078	74%
3	Maret	87.639	70.111	79%
4	April	105.340	86.378	82%
5	Mei	99.421	75.231	75%
6	Juni	97.633	76.153	78%

7	Juli	101.692	80.336	79%
8	Agustus	112.329	88.739	79%
9	September	102.657	82.125	79%
10	Oktober	95.401	77.274	81%
11	November	98.530	80.794	82%
12	Desember	103.893	85.331	82%

**Sumber:** Departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam (2023)

Berdasarkan tabel aktual target yang tercapai pada bulan Januari 2022 sebesar 81% dengan jumlah unit 97.450 dari total target 119.691 unit. Pada bulan Februari 2022 aktual target yang tercapai 74% dengan jumlah unit 73.078 dari total target 98.105 unit. Pada bulan Maret 2022 aktual target yang tercapai 93% dengan jumlah unit 70.111 dari total target 87.639 unit. Pada bulan April 2022 aktual target yang tercapai 82% dengan jumlah unit 86.378 dari total target 105.340 unit. Pada bulan Mei 2022 aktual target yang tercapai 75% dengan jumlah unit 75.231 dari total target 99.421 unit. Pada bulan Juni 2022 aktual target yang tercapai 78% dengan jumlah unit 76.153 dari total target 97.633 unit. Pada bulan Juli 2022 aktual target yang tercapai 79% dengan jumlah unit 80.336 dari total target 101.692 unit. Pada bulan Agustus 2022 aktual target yang tercapai 79% dengan jumlah unit 88.739 dari total target 112.329 unit. Pada bulan September 2022 aktual target yang tercapai 79% dengan jumlah unit 82.125 dari total target 102.657 unit. Pada bulan Oktober 2022 aktual target yang tercapai 81% dengan jumlah unit 77.274 dari total target 95.401 unit. Pada bulan November 2022 aktual target yang tercapai 82% dengan jumlah unit 80.794 dari total target 98.530 unit. Pada bulan Desember 2022 aktual target yang tercapai 82% dengan jumlah unit 85.331 dari total target 103.893 unit. Dari tabel dapat disimpulkan tidak tercapainya target departemen setiap bulannya

hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak berkinerja baik atau dapat dikatakan tidak mencapai target.

Berdasarkan latarbelakang yang sudah dijabarkan maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi pada penelitian ini yaitu:

1. Karyawan bekerja pada ruangan yang terlalu sesak dan bising menyebabkan stres kerja karyawan meningkat.
2. Karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga merasa bosan yang menyebabkan stres.
3. Karyawan tidak mampu mencapai target kerja setiap bulan dikarenakan target terlalu tinggi sehingga menyebabkan karyawan merasa stres dan terbebani dengan pekerjaannya.
4. Karyawan terlambat masuk kerja karena diberikan beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan karyawan kelelahan.
5. Karyawan diberikan volume kerja yang berlebihan sehingga merasakan beban yang berat dan tekanan yang berat
6. Karyawan merasa tertekan dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan target yang terlalu tinggi.
7. Karyawan merasa bosan dengan pekerjaan sehingga merasa stres pada pekerjaan.



8. Karyawan mengalami tekanan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak mendukung.

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Variabel penelitian yaitu Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Responden penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam.
3. Data penelitian dari Januari-Desember 2022 yaitu data absensi karyawan dan data kinerja karyawan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam?
4. Apakah Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini membantu departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam dalam menentukan kebijakan yang akan diambil dalam mengurangi stres kerja, beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dengan penelitian ini membantu manajemen dalam mengambil keputusan terkait kinerja karyawan.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai teori yang dapat diterapkan jika bekerja di bidang manajemen perusahaan. Teori yang dapat dimanfaatkan yaitu stres kerja, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Peneliti selanjutnya**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi terkait dengan teori-teori stres kerja, disiplin kerja dan beban kerja serta kinerja karyawan. Dan dapat menambah wawasan peneliti selanjutnya dalam memanfaatkan teori yang digunakan.

c. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini berguna bagi pihak manajemen PT Panasonic Industrial Devices Batam khususnya departemen produksi dalam mendorong karyawan agar mencapai target kerja setiap bulan. Selain itu, penelitian ini memberikan hasil yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk mengurangi stres kerja dan beban kerja karyawan serta untuk meningkatkan disiplin karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

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

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

Menurut Hasibuan (2018:85) stres kerja merupakan kondisi ketegangan emosi, berpikir dan kondisi seseorang. Lebih lanjut stres kerja diartikan bahwa perasaan tertekan yang dialami oleh seseorang dalam pekerjaannya. Kemudian Handoko (2017:112) menyatakan stres kerja kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang. Selanjutnya Colquitt (2015:62) mendefinisikan stres kerja sebagai respon psikologis pegawai terhadap tuntutan pekerjaannya. Lebih dari itu stres merupakan bentuk pertahanan yang berlebih dari seseorang terhadap kondisi ketidak seimbangan kerjanya. Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan stres kerja merupakan kondisi tertekan dari sisi emosi, berpikir dan mental yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Seiring dengan definisi yang sudah dikemukakan Sulastri & Onsardi (2020) stres kerja merupakan suatu kondisi yang bersifat dinamis yang terdapat dalam diri individu yang dikonfrontasikan dengan suatu peluang. Kemudian M. Siagian & Wasiman (2020) menyatakan bahwa stres yang berlebihan dialami karyawan mengakibatkan perubahan perilaku, psikologis dan emosional yang dapat mengganggu kinerja karyawan sehingga berujung kurang memuaskan.

Berdasarkan pengertian yang sudah dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi tertekan yang dialami karyawan dari sisi emosional yang mengakibatkan perubahan kognitif dan perilaku karyawan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

#### **2.1.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Handoko (2017:202) menyebutkan ada dua kategori penyebab stres yaitu,

- 1) *On-the-job*, penyebab stres kerja sebagai berikut :
  - a. Beban kerja yang berlebihan
  - b. Tekanan atau desakan waktu
  - c. Kualitas supervisi yang jelek
  - d. Iklim politis yang tidak aman
  - e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
  - f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
  - g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
  - h. Frustrasi
  - i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
  - j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
  - k. Berbagai bentuk perubahan
- 2) *Off-the-job* atau penyebab dari luar perusahaan yaitu:
  - a. Kekhawatiran finansial
  - b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
  - c. Masalah-masalah fisik

- d. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
- e. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan penyebab stres kerja antara lain:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat
2. Waktu kerja yang mendesak
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah
4. Iklim kerja yang tidak sehat
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab
6. Konflik kerja
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

#### **2.1.1.3 Indikator Stres Kerja**

Menurut Robbins (2019:162) indikator stres kerja yaitu:

1. Beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja.
2. Sikap Pimpinan adalah perilaku seorang pimpinan kepada bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
3. Peralatan kerja adalah benda yang digunakan dalam mendukung

pelaksanaan kerja.

4. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
5. Suatu Pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam Perusahaan.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai Zainal (2015:98) disiplin kerja adalah 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 perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018:182) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kemudian disiplin kerja didefinisikan oleh Nurjaya (2021) sebagai kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Selanjutnya menurut Ekhsan (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang ada dalam perusahaan secara sukarela. Kemudian disiplin kerja menurut Afandi & Bahri (2020) pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi



para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan disiplin kerja adalah kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mematuhi segala peraturan yang berlaku pada perusahaan.

#### **2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (2019:205) indikator disiplin kerja yaitu,

(1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja,

Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, di mana karyawan datang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan dan tidak melebihi waktu tersebut

(2) ketepatan jam pulang ke rumah,

Ketepatan waktu karyawan pulang ke rumah ditandai dengan tidak ada pekerjaan tambahan yang bersifat bukan lembur yang mengakibatkan karyawan pulang tidak tepat waktu

(3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,

Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku ditandai dengan tidak adanya karyawan yang melanggar aturan perusahaan.

(4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,

Karyawan menggunakan seragam kerja yang sesuai dengan ketentuan dan tidak menggunakan seragam lain yang bukan seragam kerja

(5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas,

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Koesomowidjojo (2017:256) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Menurut Welly & Meta (2020) beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, baik itu telah dilakukan maupun tidak dampak positif atau negatif pada pekerjaannya. Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan (Syardiansah, 2022). Kemudian Ahmad, (2019) mendefinisikan beban kerja merupakan segala bentuk tanggungan pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan yang diselesaikan pada waktu tertentu. Gumilar (2022) mendefinisikan beban kerja adalah tugas dan tanggung jawab karyawan atas jabatannya yang harus diselesaikan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatannya dan diselesaikan dalam waktu tertentu.

#### **2.1.3.2 Indikator Beban Kerja**

Robbins (2019:379) menyatakan bahwa variabel beban kerja mempunyai 4 (empat) dimensi yaitu:

1. Ketidakteraturan mempunyai 4 indikator yaitu:
  - a. Perubahan pekerjaan,
  - b. Peran tidak jelas,
  - c. Perbedaan kebijakan, dan
  - d. Konflik antar pegawai.
2. Tidak menyukai kerja lembur, mempunyai 3 indikator yaitu
  - a. Banyaknya pesanan,
  - b. Jatuh tempo pesanan, dan
  - c. bingung.
3. Percepatan pekerjaan mempunyai 5 indikator yaitu :
  - a. Keterbatasan waktu,
  - b. Banyaknya pekerjaan,
  - c. Tuntutan perusahaan,
  - d. Banyaknya pesanan.
4. Terlalu banyak tugas, mempunyai 3 indikator yaitu :
  - a. Pekerjaan berlebihan,
  - b. Keterbatasan waktu, dan
  - c. Kurangnya skil pegawai.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

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

Menurut Hasibuan (2018:192) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sejalan dengan

itu Mangkunegara (2017:321) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Selanjutnya kinerja karyawan menurut Afandi & Bahri (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemudian kinerja pegawai menurut Farisi (2020) mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Massie, 2020).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja karyawan atas kinerja yang telah ditargetkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Faktor-fakto yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Rivai Zainal (2015:293) yaitu:

- (1) Efisien dan efektivitas.

Kemanjuran dan efisiensi kinerja organisasi digunakan untuk menentukan apakah kinerjanya baik atau buruk. Persoalannya adalah bagaimana efisiensi dan efektivitas organisasi dicapai. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila berkinerja baik sebagai pendorong pencapaian tujuan;

(2) Otoritas dan Tanggung jawab.

Wewenang dan tanggung jawab telah didistribusikan dengan baik dalam organisasi yang baik, tidak ada tugas yang tumpang tindih. Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap pegawai dalam organisasi memahami hak dan kewajibannya. Kinerja pegawai akan terbantu dengan adanya kejelasan wewenang dan tugas masing-masing individu dalam organisasi;

(3) Disiplin

secara umum mengacu pada kondisi atau sikap seorang karyawan terhadap norma dan peraturan perusahaan. Baik atasan maupun bawahan akan memberikan pola pada kinerja organisasi jika ada masalah dengan disiplin karyawan dalam organisasi. Kinerja organisasi akan meningkat. Jika kinerja pribadi dan kelompok meningkat, kesuksesan diperoleh;

(4) Inisiatif.

Kekuatan pemikiran, kreativitas dalam bentuk ide, dan kemampuan merancang apa pun yang terkait dengan tujuan organisasi, semuanya terikat pada inisiatif seseorang. Dengan kata

lain, inisiatif karyawan akan menjadi kekuatan pendorong untuk kemajuan dalam organisasi, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

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

Menurut Robbins (2019:194) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat kemandirian seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya.

Selanjutnya Hasibuan (2018:211) menyatakan mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antara pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesarbesarnya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu dalam membahas masalah, teori dan konsep dijadikan dasar untuk menyajikan hasil penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan dari Sulastris & Onsardi (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya oleh Ahmad (2019) dengan

judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Kemudian penelitian oleh Welly & Meta (2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama) dengan alat analisis linier berganda menunjukkan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial ke dua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Gumilar (2022) berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas” menggunakan alat analisis linier berganda menunjukkan variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas dan variabel stres kerja, dan beban kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas.

Penelitian oleh Massie (2020) berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan



terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Selanjutnya Hermawan (2022) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan variabel bebas berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun secara simultan.

Berikutnya penelitian oleh Syardiansah (2022) berjudul “Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. Terakhir penelitian oleh Siagian dkk, (2023) berjudul “Work Discipline and Compensation Analysis Of Employee Performance Ferry Port In Batam City” dengan alat analisis linier berganda menunjukkan Work Discipline & Compensation berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Batam. Ringkasan Penelitian terdahulu disajikan pada tabel berikut,

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Sulastri & Onsardi (2020)	Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh negatif signifikan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh negatif yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2	Ahmad (2019)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
3	Welly & Meta (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT.Sembilan Pilar Utama)	Analisis Linier Berganda	Secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial ke dua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Gumilar (2022)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Phintraco Sekuritas	Analisis Linier Berganda	Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas. Variabel stres kerja, dan beban kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Phintraco Sekuritas.
5	Massie (2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado	Analisis Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.
6	Hermawan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta	Analisis Linier Berganda karyawan	Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh signifikan. baik secara parsial maupun secara simultan.

7	Syardiansah, 2022)	Pengaruh Kompensasi Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
8	Siagian dkk, (2023)	Work Discipline and Compensation Analysis Of Employee Performance Ferry Port In Batam City	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Work Discipline &amp; Compensation</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Batam

Sumber : Diolah peneliti, 2023

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini untuk melihat hubungan antara variabel bebas yaitu Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

#### 2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ilham & Prasetyo (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

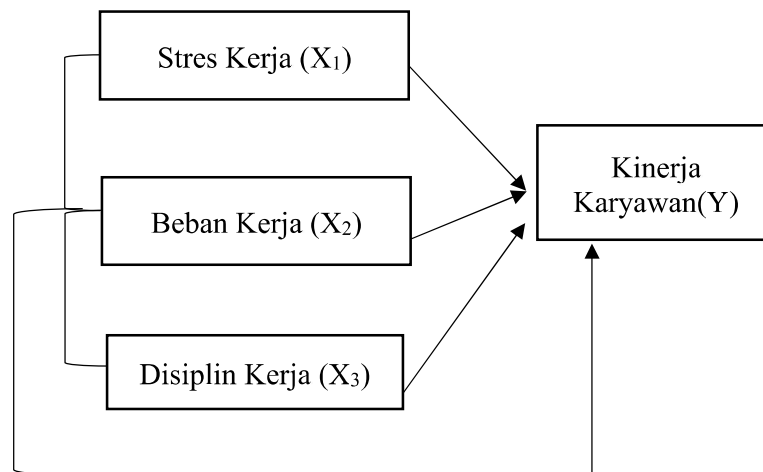
Penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Neksen dkk., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.4 Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian pengaruh stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Iqbal (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara peneliti yang didasarkan pada teori dan konsep. Hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>1</sub> = Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H<sub>2</sub> = Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H<sub>3</sub> = Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H<sub>4</sub> = Diduga Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT Panasonic Industrial Devices Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan tahapan dari mengumpulkan data, mengolah data, hingga menyajikan data (Sugiyono, 2013:54). Data yang diperoleh dengan cara kuesioner atau metode survey. Metode survey yang diterapkan kepada responden sehingga memperoleh hasil untuk mendukung permasalahan dalam penelitian.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian yang berarti menguji hubungan antar variabel bebas dan terikat. Penjelasan hasil penelitian dalam bentuk narasi yang dideskripsikan.

#### **3.3 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.3.1 Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Panasonic Industrial Devices Batam yang terletak di Puri Industrial Park, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam Kepulauan Riau.



### 3.3.2 Jadwal Penelitian

Pada penelitian ini, jadwal penelitian akan dilaksanakan pada Februari 2023 sampai dengan Juli 2023. Penelitian akan dilaksanakan dalam jangka waktu 6 bulan. Berikut jadwal penelitian yang disusun dalam penelitian ini :

**Tabel 3.2** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Periode																					
		2022								2023													
		Februari			Maret				April				Mei				Juni				Juli		
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
1	Menentukan topik		■																				
2	Mengajukan judul		■	■																			
3	Studi Pustaka				■	■	■																
4	Mengajukan kuesioner							■	■														
5	Mengumpulkan Kuesioner									■	■	■											
6	Mengolah Kuesioner											■	■	■	■								
7	Hasil Penelitian																■	■	■	■			
8	Kesimpulan dan Saran																				■	■	■

**Sumber:** Peneliti, 2023

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini ialah jumlah karyawan departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam sebanyak 186 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Banyaknya jumlah sampel diberlakukan dengan perhitungan dengan rumus

*Slovin*, yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \quad \text{Rumus 3. 1 Slovin}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah Sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Batas toleransi kesalahan (dalam penelitian ini ditetapkan  $e = 0,05$ )

Penentuan jumlah sampel:

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

$$n = \frac{186}{1 + 186 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{186}{1,465}$$

$$n = 126,96$$

Penelitian ini menggunakan batas toleransi pengambilan sampel sebesar 5%. Jika dimasukkan ke dalam rumus slovin dengan total populasi maka diperoleh sampel sebesar 127 orang karyawan.

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yaitu *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling*. Memilih sampel berdasarkan populasi yang telah ditetapkan, tidak ada kriteria khusus dan pemilihan sampel dilakukan secara acak.

## 3.5 Sumber Data

### 3.5.1 Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu kuesioner yang dibagikan kepada responden.

### 3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh tidak secara langsung dari objek penelitian. Data sekunder pada penelitian ini bersumber dari teori dan konsep serta dari penelitian terdahulu.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Pada dasarnya dilakukan penelitian untuk memecahkan masalah yang terdapat pada objek penelitian. Cara mengumpulkan data dari objek penelitian yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan departemen produksi PT Panasonic Industrial Devices Batam.

#### 3.6.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan alat memperoleh data pada penelitian. Kuesioner berbentuk pernyataan yang dipilih oleh responden dengan jawaban berbentuk skala likert yang dibagikan secara langsung. Kuesioner ini dibagikan kepada responden dengan menggunakan skala likert sebagai berikut,

*Tabel 3.2 Tabel Skala Likert*

<i>Skala Likert</i>	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.7.1 Variabel Dependen

Pada penelitian ini variabel bebas yaitu Stres Kerja( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ).

#### 3.7.2 Variabel Independen

Pada penelitian ini variabel terikat dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.3** Tabel Defiinisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Stres Kerja (X1)	Stres kerja stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kondisi mental seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban kerja</li> <li>2. Sikap Pimpinan</li> <li>3. Peralatan kerja</li> <li>4. Kondisi lingkungan kerja</li> <li>5. Pekerjaan dan karir</li> </ol>	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja,</li> <li>2. Ketepatan jam pulang ke rumah,</li> <li>3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku,</li> <li>4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan,</li> <li>5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan</li> <li>6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya</li> </ol>	Skala Likert
Beban Kerja (X3)	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketidakteraturan</li> <li>2. Tidak menyukai kerja lembur</li> <li>3. Percepatan pekerjaan</li> <li>4. Terlalu banyak tugas</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> </ol>	Skala Likert

Sumber : Peneliti, 2023

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan sebagai analisis data untuk menarik kesimpulan (Ghozali, 2018:142). Teknik rentang kelas digunakan pada penelitian ini. Rumus yang dipakai ialah:

$$(RK) = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Kelas}$$

Keterangan:

RK = Rentang Kelas

n = Populasi

m = Jumlah skala pembobotan

#### 3.8.2 Uji Kualitas Data

##### 3.8.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas untuk menentukan pernyataan kuesioner valid. Pengujian validitas data menggunakan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

**Rumus 3.3** Pearson Product Moment

Keterangan :

r hitung = Koefesien Korelasi

$\sum Xi$  = Jumlah Skor Item

$\sum Yi$  = Jumlah Skor Total

N = Jumlah Responden

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dikatakan valid dengan signifikansi 0,05.

### 3.8.2.2 Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian untuk menentukan pernyataan kuesioner reliabel. Rumus uji ini yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

**Rumus 3.4** Cronbach's Alpha

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen  
 $k$  = Jumlah Butir Pertanyaan  
 $\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varian pada Butir  
 $\sigma t^2$  = Varian Total

Suatu variabel disimpulkan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018:161).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat data sdata normal atau tidak. Pengujian dengan menggunakan (a) histogram, normal jika kurva lonceng sempurna. (b) *Normal Probability Plot*, jika titik-titik mendekati garis diagonal. (c) *Kolmogorov Smirnov*, hasilnya  $> 0,05$ .

#### 3.8.3.2 Uji Multikolonieritas

Pengujian untuk mengetahui adanya hubungan yang terjadi antar variabel dependen. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$  tidak terjadi multikolonieritas.

#### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji untuk melihat ketidak samaan varian dengan menggunakan *scatter plot* di mana jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini menggunakan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

**Rumus 3.5** Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta$	= Beta
X <sub>1</sub>	= Stres Kerja
X <sub>2</sub>	= Disiplin Kerja
X <sub>3</sub>	= Beban Kerja
e	= <i>Error</i>

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

Uji ini untuk mengetahui seberapa mampunya model menerangkan variabel bebas. Kriteria pengujian jika nilai R<sup>2</sup> mendekati angka 1 maka semakin mampu model menerangkan variabel bebas.

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:202). Jika signifikansi > 0,05 hipotesis ditolak, variabel independen secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

#### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Ghozali (2018:205) menyatakan uji ini untuk melihat secara simultan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Kriteria jika signifikansi < 5%

atau  $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$  variabel bebas berpengaruh secara simultan pada variabel terikat dan sebaliknya.