

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT VOLEX INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Ayu  
190910242**

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

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT VOLEX INDONESIA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Ayu  
190910242**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Ayu

NPM : 190910242

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia”**

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, 28 Juli 2023



**Ayu**  
190910242

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT VOLEX INDONESIA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Ayu  
190910242**

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

**Batam, 28 Juli 2023**



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





## ABSTRAK

Perusahaan memerlukan program pelatihan yang efektif dan memberikan dukungan yang memadai untuk pengembangan karir karyawan. Selain itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja dan mencari cara untuk mengelolanya dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia. Populasi yang dapat dipergunakan dengan dengan total jumlah karyawan sebanyak 135 orang yang ditarik dengan teknik penentuan sampel berdasarkan *sampling* jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan PT Volex Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang kemudian di uji melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Temuan penelitian dalam uji t menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia, pengembangan karir berpengaruh secara positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia, stres kerja berpengaruh secara positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia. Penemuan pada uji F bahwasanya pelatihan, pengembangan karir dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Pelatihan kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja.

## **ABSTRACT**

*Companies need training programs that are effective and provide adequate support for employee career development. In addition, management needs to pay attention to factors that can cause work stress and find ways to manage them properly in order to improve employee performance. This study aims to analyze the effect of job training, career development and work stress on the performance of employees of PT Volex Indonesia. The population that can be used with a total number of employees is 135 people drawn by sampling technique based on saturated sampling. The data used in this study were collected through questionnaires distributed to employees of PT Volex Indonesia. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression, which is then tested through data quality tests, classical assumption tests, influence tests and hypothesis testing. The research findings in the t test show that job training has a positive and partially significant effect on the performance of PT Volex Indonesia employees, career development has a positive and partially significant effect on PT Volex Indonesia employee performance, work stress has a positive and partially significant effect on performance employees of PT Volex Indonesia. The findings on the F test show that training, career development and work stress have a positive and significant simultaneous effect on the performance of employees of PT Volex Indonesia.*

**Keywords:** *Employee Performance, Career Development, Job Training, Job Stress.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas yang telah diberikan oleh pihak Universitas Putera Batam (UPB). Skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Pihak PT Volex Indonesia yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Ayah dan Ibu penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
8. Teman-teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang senantiasa selalu membantu baik moral maupun materi, sehingga saya dapat melanjutkan penyusunan Skripsi ini hingga selesai pada akhirnya.

Semoga Tuhan membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karuniannya.

Batam, 28 Juli 2023



Ayu



**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<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.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Secara Teoritis.....	10
1.6.2 Secara Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Pelatihan Kerja .....	12
2.1.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	12
2.1.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja.....	13
2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja.....	15
2.1.2 Pengembangan Karir .....	16
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor Perkembangan Karir.....	17
2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir .....	19
2.1.3 Stres Kerja .....	21
2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja .....	21
2.1.3.2 Faktor-Faktor Stres Kerja.....	22
2.1.3.3 Indikator Stres Kerja .....	24
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	25
2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	26
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	33
2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	34

2.3.4	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
2.4	Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian.....	37
3.2	Sifat Penelitian.....	37
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	38
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	38
3.3.2	Periode Penelitian.....	38
3.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1	Populasi.....	39
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	39
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	40
3.5	Sumber Data.....	40
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	41
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
3.7.1	Variabel Independen (X).....	42
3.7.2	Variabel Dependen (Y).....	42
3.8	Metode Analisis Data.....	44
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif.....	44
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	45
3.8.2.1	Uji Validitas.....	45
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	47
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	47
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas.....	48
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.8.4	Uji Pengaruh.....	49
3.8.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	50
3.9	Uji Hipotesis.....	51
3.9.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	51
3.9.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
4.2.1	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.2.2	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.2.3	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
4.2.4	Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	57
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	58
4.3.1	Deskriptif Pelatihan Kerja (X1).....	58
4.3.2	Deskriptif Pengembangan Karir (X2).....	60
4.3.3	Deskriptif Stres Kerja (X3).....	61
4.3.4	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	62

4.4	Analisis Data .....	64
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	64
4.4.1.1	Uji Validitas .....	64
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	66
4.4.2	Uji Asumsi Klasik .....	67
4.4.2.1	Uji Normalitas .....	67
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas .....	69
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	70
4.4.3	Uji Pengaruh.....	71
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	72
4.5	Uji Hipotesis.....	73
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	73
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F .....	75
4.6	Pembahasan .....	76
4.6.1	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.6.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	76
4.6.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
4.6.4	Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
4.7	Implikasi Hasil Penelitian .....	78
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan.....	80
5.2	Saran.....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		
<b>82</b>		
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian</b>		
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup</b>		
<b>Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian</b>		



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	35
<b>Gambar 4.1</b> Logo PT Volex Indonesia .....	55
<b>Gambar 4.2</b> Uji Normalitas Dengan Histogram .....	67
<b>Gambar 4.3</b> Uji Normalitas Dengan <i>Normal P-P Plot</i> .....	68
<b>Gambar 4.4</b> Uji Heteroskedastisitas .....	70

## DAFTAR TABEL

	Halaman
<b>Tabel 1.1</b> Jumlah Pada PT Volex Indonesia.....	4
<b>Tabel 1.2</b> Jenjang Karir Pada PT Volex Indonesia.....	5
<b>Tabel 1.3</b> Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia 2022.....	6
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	32
<b>Tabel 3.1</b> Periode Penelitian.....	38
<b>Tabel 3.2</b> Populasi .....	39
<b>Tabel 3.3</b> Pemberian Skor Kuesioner.....	42
<b>Tabel 3.4</b> Operasional Variabel.....	43
<b>Tabel 3.5</b> Kategori Rentang Skala.....	45
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	57
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	57
<b>Tabel 4.5</b> Rentang Skala.....	58
<b>Tabel 4.6</b> Deskriptif Pelatihan Kerja.....	58
<b>Tabel 4.7</b> Deskriptif Pengembangan Karir.....	60
<b>Tabel 4.8</b> Deskriptif Stres Kerja Kerja.....	61
<b>Tabel 4.9</b> Deskriptif Kinerja Karyawan .....	63
<b>Tabel 4.10</b> Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1).....	64
<b>Tabel 4.11</b> Uji Validitas Pengembangan Karir (X2).....	65
<b>Tabel 4.12</b> Uji Validitas Stres Kerja (X3).....	65
<b>Tabel 4.13</b> Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	66
<b>Tabel 4.14</b> Uji Reliabilitas.....	66
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	68
<b>Tabel 4.16</b> Uji Multikolinearitas .....	69
<b>Tabel 4.17</b> Uji Heteroskedastisitas Melalui Glejser .....	71
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	71
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji t (Parsial).....	74
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji f (Simultan).....	75

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	44
<b>Rumus 3.2</b> Korelasi <i>Product Moment</i> .....	45
<b>Rumus 3.3</b> <i>Alpha Cronbach</i> .....	46
<b>Rumus 3.4</b> Regresi Linier Berganda .....	49
<b>Rumus 3.5</b> Koefisien Determinasi .....	50
<b>Rumus 3.6</b> Uji t .....	51
<b>Rumus 3.7</b> Uji f .....	53



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan individu yang sangat penting yang harus dikembangkan secara efisien dan efektif dalam kaitannya dengan kinerja untuk mencapai tingkat kinerja yang setinggi-tingginya. Agar lembaga berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkannya sendiri, lembaga harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan lembaga untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuannya secara efektif, terutama dalam hal kinerja. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan bisnis secara keseluruhan karena merupakan komponen utama yang akan menentukan seberapa sukses organisasi tersebut.

Pelatihan sebagai suatu prosedur yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerjanya dalam rangka mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya agar dapat menghasilkan kerja yang efisien. Suatu perusahaan membutuhkan pekerja yang mampu melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Bisnis membutuhkan program pelatihan sebagai sumber daya bagi karyawannya untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan yang akan bekerja di perusahaan (Pratiwi & Fauzi, 2023). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Hartoko & Maylawati, 2023) menegaskan bahwasanya pelatihan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2022) menegaskan bahwasanya pelatihan tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir mencakup semua pekerjaan yang dilakukan atau diadakan selama tahun kerja seseorang. Pengembangan karir adalah serangkaian tindakan berkelanjutan yang mengarah pada peningkatan peluang, keterampilan, dan kepuasan dalam bidang pilihan seseorang. Oleh karena itu, perusahaan harus berinvestasi dalam pengembangan karir karyawannya untuk menjaga produktivitas karyawan, mendorong karyawan untuk selalu memberikan upaya terbaiknya, dan mencegah frustrasi kerja yang berujung pada penurunan kinerja perusahaan (Sari & Candra, 2021). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Sugandha & Susandy, 2021) menegaskan bahwasanya pengembangan karir terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hapsoro *et al.*, 2022) menegaskan bahwasanya pengembangan karir tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja sebagai reaksi tubuh dan mental seseorang atau karyawan terhadap perubahan di lingkungannya yang dianggap meresahkan dan mengancamnya. Jika dikaitkan dengan pekerjaan, maka persoalan stres kerja sering dikaitkan dengan ketegangan yang terjadi di tempat kerja, khususnya berkaitan dengan proses interaksi antara seorang karyawan dan bagian-bagian pekerjaan yang ditempati oleh karyawan tersebut, dan fungsinya sangat signifikan dalam kaitannya dengan efektivitas kerja karyawan tersebut (Aulia, 2022). Pada penelitian yang telah dilakukan oleh (Supriyanto & Nadiyah, 2022) menegaskan bahwasanya stres kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Setiono, 2022) menegaskan

bahwasanya stres kerja tidak terdapat pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan saat melakukan pekerjaannya sejalan dengan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya. Memotivasi pekerja untuk naik dalam karir mereka adalah bagian penting untuk membuat mereka melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Semakin banyak nilai atau kualitas yang dibawa karyawan ke pekerjaan, semakin besar kemungkinan mereka untuk naik. Berdasarkan seberapa baik, berapa banyak, dan seberapa baik karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, perusahaan juga berjanji untuk membantu karyawan tersebut berhasil (Hutauruk *et al.*, 2023). Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, yang mencakup beberapa variabel yang digunakan, hasil yang diperoleh menunjukkan variasi dan ketidaksesuaian. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih tepat dan mutakhir, peneliti tertarik untuk menyelidiki variabel ini berdasarkan data yang tersedia saat ini.

PT Volex Indonesia merupakan perusahaan di Kota Batam yang bergerak sebagai pemasok perakitan kabel mulai dari komponen elektrik, telekomunikasi, data center, peralatan media hingga industri otomotif yang berada dikawasan Sekupang. Sebagai salah satu perusahaan manufacturing di Kota Batam, PT Volex Indonesia telah memiliki komitmen yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Untuk kondisi saat ini, kegiatan pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja yang dilakukan pada PT Volex Indonesia telah dilakukan kepada sebagian besar karyawannya akan tetapi penerapan yang

dilakukan masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Adapun data karyawan pada PT Volex Indonesia dapat diperlihatkan sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 1.1** Jumlah Pada PT Volex Indonesia

<b>No</b>	<b>Jabatan Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
1	<i>Assistant Leader</i>	25
2	<i>Leader</i>	25
3	<i>Supervisor</i>	13
4	<i>Assistant Manager</i>	10
5	<i>Manager</i>	10
6	<i>Operator Produksi</i>	135

**Sumber:** PT Volex Indonesia (2023)

Penjelasan dalam tabel 1.1 diatas sebagaimana terdapat sejumlah karyawan yang bekerja pada PT Volex Indonesia dengan berbagai posisi. Akan tetapi pada penelitian ini hanya meneliti tentang karyawan dengan jabatan sebagai operator produksi, hal ini dikarenakan bahwasanya karyawan bagian operator produksi pada PT Volex Indonesia belum menunjukkan kinerja yang maksimal dikarenakan terdapat permasalahan tentang pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja. Permasalahan tersebut belum dapat terselesaikan dengan baik sehingga mengakibatkan kepada kinerja karyawan.

Permasalahan pelatihan pada PT Volex Indonesia berdasarkan hasil wawancara serta observasi diperoleh bahwasanya pelatihan hanya dilakukan kepada karyawan baru, akan tetapi dalam pelaksanaan pelatihan yang dilakukan masih ditemukan karyawan baru yang belum mengerti tentang pelatihan yang diberikan sehingga karyawan baru harus dibimbing sama karyawan dalam selama proses kerja berlangsung. Selain itu, untuk karyawan yang sudah lama bekerja diberikan pelatihan sekali setahun, akan tetapi pada kenyataanya pelatihan yang telah diberikan belum sepenuhnya diterapkan ditempat kerja hal ini dikarenakan



karyawan belum dapat mengerti tentang pelatihan yang diberikan sehingga tidak bisa menerapkan hasil kerja yang maksimal.

Permasalahan selanjutnya mengenai perkembangan karir, pada dasarnya karyawan PT Volex Indonesia bagian operator produksi memiliki beberapa pilihan untuk mengembangkan karir mereka, dimana berdasarkan data yang diperoleh dari PT Volex Indonesia didapatkan jenjang karir yang dapat dimiliki karyawan bagian operator produksi sebagai berikut:

**Tabel 1.2** Jenjang Karir Pada PT Volex Indonesia

No	Jenjang Karir
1	Assistant Leader
2	Leader
3	Supervisor
4	Assistant Manager
5	Manager

**Sumber:** PT Volex Indonesia (2023)

Berdasarkan data yang terlampir pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwasanya PT Volex Indonesia memberikan beberapa jenis jenjang karir kepada karyawan operator produksi. Akan tetapi pada pengembangan karir pada PT Volex Indonesia karyawan diharuskan memiliki pengetahuan serta *skill* dalam bekerja, hal ini tentu saja memberatkan karyawan dimana masih ditemukan karyawan yang membuat kesalahan dalam bekerja sehingga produk yang dihasilkan menjadi *reject*. Selain itu, pengembangan karir dapat diperoleh apabila karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 5 tahun, hal ini tentu saja jarang terjadi bagi karyawan bagian operator produksi dikarenakan kontrak kerja karyawan bagian operator produksi hanya berjangka 2 tahun saja. Oleh karena itu, PT Volex Indonesia diharuskan untuk dapat memberikan pengembangan karir kepada karyawan agar dapat tercapainya peningkatan kinerja karyawan.

Permasalahan selanjutnya stres kerja berdasarkan hasil observasi didapatkan bahwasanya karyawan banyak yang mengalami stres dalam bekerja pada karyawan PT Volex Indonesia, hal ini disebabkan dengan adanya beban kerja serta target yang diberikan terlalu berat yang tidak dapat seimbang dengan jumlah karyawan sehingga karyawan mudah cepat lelah dalam bekerja. Selain itu, juga terdapat tugas yang diberikan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, dimana terdapat beberapa kasus seperti karyawan dipindahkan ke *line* yang baru sehingga pengetahuan yang karyawan miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan hal ini tentu saja berpengaruh terhadap jelannya yang harus karyawan lakukan. Oleh karena itu, PT Volex Indonesia diharuskan untuk dapat mengurangi stres kerja pada karyawan agar hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia.

Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah, hal ini dapat dibuktikan bahwasanya pada tahun 2022 target produksi yang diberikan PT Volex Indonesia tidak mampu 100% terlaksana. Adapun data kinerja karyawan PT Volex Indonesia terhadap target dan jumlah realisasi pada tahun 2022 dapat diperlihatkan dibawah ini:

**Tabel 1.3** Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
1	Januari	135	198.799	211.423	94.03%
2	Februari	135	222.345	243.490	91.32%
3	Maret	135	214.544	233.402	91.92%
4	April	135	260.000	278.455	93.37%
5	Mei	135	243.210	255.653	95.13%
6	Juni	135	267.423	297.312	89.95%
7	Juli	135	112.000	132.457	84.56%
8	Agustus	135	221.000	231.457	95.48%

**Tabel 1.3** Lanjutan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Realisasi	Target Produksi Perbulan	Persentase (%)
9	September	135	101.233	108.923	92.94%
10	Oktober	135	134.654	152.356	88.38%
11	November	135	201.923	213.523	94.57%
12	Desember	135	178.326	189.453	94.13%

**Sumber:** PT Volex Indonesia (2023)

Berdasarkan data yang terlampir pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwasanya target yang diberikan perusahaan pada tahun 2022 tidak dapat tercapai, hal ini dikarenakan disebabkan oleh faktor pelatihan, pengembangan karir dan stres kerja. Akibatnya dari penurunan kinerja karyawan diantaranya akan menimbulkan dampak pada kinerja perusahaan, hal ini berpotensi mengakibatkan kerugian finansial bagi PT Volex Indonesia karena berpotensi menurunkan pendapatan perusahaan dan akan berdampak pada semua sektor. Oleh karena itu, diharapkan kepada PT Volex Indonesia dapat menyelesaikan dengan maksimal terhadap permasalahan yang ada hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat meningkatkan keuntungan bagi PT Volex Indonesia.

Berkaitan dengan latar belakang yang telah disajikan, peneliti tertarik untuk mengusulkan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Volex Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa masalah yang diberikan pada latar belakang, sehingga masalah dapat diidentifikasi seperti berikut:

1. Pelatihan yang sudah dilakukan masih ditemukan karyawan baru masih yang belum memahami proses kerja meskipun sudah diberikan pelatihan.
2. Karyawan yang sudah lama bekerja diberikan pelatihan sekali dalam setahun, akan tetapi belum sepenuhnya diterapkan ditempat kerja.
3. Pengembangan karir pada PT Volex Indonesia karyawan diharuskan memiliki pengetahuan serta *skill* dalam bekerja.
4. Pengembangan karir dapat diperoleh apabila karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 5 tahun.
5. Beban kerja serta target yang diberikan terlalu berat yang tidak dapat seimbang dengan jumlah karyawan yang menyebabkan stres kerja.
6. Tugas yang diberikan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki
7. Kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia masih tergolong rendah dikarenakan target yang diberikan tidak mampu 100% terlaksana.
8. Penurunan kinerja karyawan akan menimbulkan dampak pada kinerja perusahaan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menjaga fokus penelitian ini dan mencegah penyimpangan dari topik yang relevan, mengusulkan pembuatan batasan masalah yang mencakup:

1. Penelitian pada penelitian ini tentang pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.
2. Karyawan yang akan dijadikan responden merupakan karyawan PT Volex Indonesia dengan posisi kerja sabagi operator produksi.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari pernyataan sebelumnya, dilanjutkan dengan penjabaran masalah terkait penelitian yang telah dirumuskan, ialah:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia?
4. Apakah pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah memperjelaskan sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.
3. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.
4. Untuk mengetahui pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Secara Teoritis**

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menyediakan informasi dan referensi yang berguna bagi masyarakat umum dan karyawan yang ingin mempelajari manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hal pelatihan kerja, pengembangan karir, dan dampak stres kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Secara Praktis**

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

Dengan studi yang dilakukan ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana teori-teori yang dipelajari di perkuliahan dapat diterapkan dalam dunia bisnis serta sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemahaman tentang pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Melalui penggunaan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pihak bisnis dalam mengevaluasi kinerja karyawan dan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan perusahaan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Universitas Putera Batam**

Diharapkan studi yang dilakukan ini dapat memberikan kontribusi referensi untuk koleksi Universitas Putera Batam di jurusan Manajemen serta temuan ini dijadikan sebagai acuan referensi mahasiswa jurusan Manajemen yang tertarik untuk meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.

#### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Temuan penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai referensi atau tambahan informasi bagi peneliti di masa depan yang ingin melakukan penelitian sejenis tentang dampak pelatihan kerja, pengembangan karir, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



---

**Universitas Putera Batam**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pelatihan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja adalah suatu proses sistematis yang melibatkan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif yang diperlukan oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan efektif. Pelatihan kerja dalam upaya proses yang melibatkan pengajaran atau pelatihan untuk membantu individu mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Karena perkembangan teknologi, pelatihan dilakukan agar pekerja dapat lebih berhasil dalam melakukan pekerjaannya (Willson & Hikmah, 2020).

Pelatihan kerja adalah proses pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Mereka menekankan bahwa tujuan utama pelatihan kerja adalah meningkatkan kinerja individu dan secara keseluruhan organisasi. Pelatihan pada suatu pekerjaan upaya yang disengaja dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Prasetya *et al.*, 2021).

Pelatihan mengacu sebagai prosedur pendidikan yang berlangsung selama periode waktu yang relatif singkat dan menggunakan pendekatan yang sistematis dan terencana untuk mengajarkan informasi dan kemampuan dasar personel non-manajerial untuk tujuan tertentu. Pelatihan adalah cara untuk belajar yang

dimaksudkan untuk meningkatkan bagaimana orang yang melakukan pekerjaan mereka. Kegiatan pelatihan terkadang diberikan setelah karyawan ditempatkan dan diberikan pekerjaan di bidangnya (Wijaya & Berlianti, 2021).

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah proses yang sistematis dan terencana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Tujuan utamanya adalah meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja**

Pelatihan kerja memperoleh tujuan dapat terdiri dari beberapa tujuan (Wijaya & Berlianti, 2021), diantaranya sebagai berikut:

##### **1. Produktivitas Kerja**

Produktivitas berdampak sebagai keuntungan di seluruh tenaga kerja organisasi dapat berdampak positif pada kualitas dan kuantitas barang yang diproduksi. Ketika seorang karyawan bekerja dengan produktivitas yang tinggi, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, menghasilkan lebih banyak produk dalam waktu yang sama atau bahkan dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat meningkatkan kuantitas produksi dan mengurangi biaya produksi per unit.

##### **2. Moral**

Moral yang baik di kalangan pekerja sangat penting untuk keberhasilan lembaga atau organisasi mana pun. Lingkungan kerja yang baik dan harmonis dapat tercipta apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang

pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja usaha secara keseluruhan. Selain itu, karyawan dengan moral yang baik juga cenderung lebih terlibat dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

### 3. Karier

Kebutuhan khusus yang harus dipenuhi untuk mendapatkan hasil kerja yang unggul diprioritaskan di seluruh persyaratan posisi. Persyaratan jabatan biasanya mencakup kualifikasi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan sifat-sifat atau karakteristik pribadi yang dibutuhkan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab jabatan tersebut.

### 4. Kepemimpinan

Seorang pemimpin yang terampil dan cakap diperlukan untuk setiap lembaga atau organisasi agar berhasil mengelola semua kegiatan dan operasi yang terjadi di dalam lembaga atau organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki keterampilan manajerial yang baik, termasuk kemampuan untuk merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengontrol kegiatan dalam organisasi.

### 5. Kompensasi

Dengan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, serta membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih baik. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan investasi yang penting bagi setiap lembaga atau organisasi yang ingin memperbaiki kinerja.

### **2.1.1.3 Indikator Pelatihan Kerja**

Pelatihan dapat diukur dengan melalui beberapa indikator (Willson & Hikmah, 2020), yang dapat terdiri sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan yang realistis akan membantu peserta pelatihan memahami betapa pentingnya pengembangan keterampilan kerja dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan produktivitas organisasi. Selain itu, pelatihan yang memiliki tujuan yang jelas dan terukur akan membantu peserta pelatihan mengukur hasil yang dicapai dan meningkatkan kesadaran mereka akan pentingnya pekerjaan yang harus dilakukan.

#### **2. Materi**

Materi dapat dipergunakan sebagai bahan ajar untuk membantu memfasilitasi pembelajaran dalam berbagai pelatihan kerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan, Esai, komunikasi kerja, psikologi kerja, etika kerja, dan pelaporan kerja adalah beberapa contoh jenis materi yang dapat ditemukan dalam materi pelatihan kerja.

#### **3. Metode yang digunakan**

Metode yang dapat digunakan dalam suatu pelatihan sangat penting untuk memfasilitasi pembelajaran dan membantu peserta pelatihan mengembangkan keterampilan baru. Teknik partisipatif dapat digunakan dalam pelatihan, dan beberapa contohnya termasuk pembicaraan kelompok, seminar, latihan, latihan, permainan, acara pendidikan, ujian, perjalanan kerja kelompok, dan penelitian dengan banyak metode pelatihan lain yang dapat digunakan.

#### 4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan dapat dipilih dari berbagai kalangan karyawan di dalam sebuah organisasi, termasuk karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin. Namun, sebaiknya juga memperhatikan kualifikasi dan persyaratan yang diperlukan untuk mengikuti pelatihan tertentu.

#### 5. Kualifikasi pelatih

Pelatih atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan diharuskan memenuhi standar sertifikasi untuk melakukannya. Persyaratan tersebut antara lain memiliki pengetahuan terkait materi pelatihan yang mampu melahirkan inspirasi dan mampu menggunakan teknik partisipatif.

### **2.1.2 Pengembangan Karir**

#### **2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir megacu sebagai proses karir seseorang menjadi lebih baik dalam pekerjaannya sampai akhirnya dia mendapatkan pekerjaan yang dia inginkan. Individu dapat menjadi lebih baik melalui pengembangan profesional untuk mewujudkan jalur pekerjaan yang mereka inginkan. Peningkatan kinerja seseorang seringkali merupakan hasil dari berinvestasi dalam pertumbuhan diri sendiri, baik secara intelektual maupun emosional (Anandita *et al.*, 2021).

Pengembangan karir mengacu sebagai metode formal memastikan bahwa mereka memiliki akses ke karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian yang diperlukan ketika posisi tersebut menjadi kosong. Pertumbuhan karir dapat dilihat sebagai urutan kegiatan profesional yang berbeda, yang masing-masing,

bersama-sama, tetap merupakan atau memiliki hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan, dan memberikan tujuan hidup seseorang (Dahlan & Said, 2022).

Pengembangan karir adalah sebagai upaya individu untuk memperoleh dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk sukses dalam dunia pekerjaan. Pengembangan karir melibatkan serangkaian tindakan yang diambil oleh individu untuk memperluas pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman mereka, serta membangun hubungan yang bermanfaat untuk mencapai keberhasilan dalam karir mereka (Hutauruk *et al.*, 2023).

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir mengacu sebagai proses mempersiapkan diri untuk kemajuan masa depan dalam profesi seseorang. Individu terlibat dalam pengembangan karir sebagai cara mempersiapkan diri untuk posisi tanggung jawab yang lebih besar dalam suatu organisasi dengan berpartisipasi dalam urutan tugas terstruktur yang membangun satu sama lain dari waktu ke waktu.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Perkembangan Karir**

Terdapat beberapa faktor dalam perkembangan karir (Dahlan & Said, 2022), diantaranya dapat mencakupi:

1. Prestasi kerja (*Job Performance*)

Prestasi kerja mengacu pada pencapaian dan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Faktor ini memiliki peran yang signifikan dalam perkembangan karir seseorang karena prestasi yang konsisten dan unggul dapat membuka pintu kesempatan baru

dan meningkatkan reputasi profesional. Selain itu, prestasi kerja yang konsisten juga dapat mencerminkan dedikasi seseorang terhadap pengembangan diri dan peningkatan kompetensi.

## 2. Eksposur

Eksposur juga dapat diartikan sebagai paparan atau pengetahuan yang diberikan pada seseorang terkait dengan kriteria dan proses promosi di suatu organisasi. Dalam hal promosi, eksposur dapat berarti bahwa seseorang diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan prestasi kerjanya kepada sejumlah otoritas berbeda untuk menentukan apakah seorang karyawan harus dipromosikan atau tidak.

## 3. Jaringan kerja

Dukungan dari jaringan kerja sangat penting bagi kesuksesan seorang manajer dalam menjalankan tugasnya. Bawahan dapat memberikan dukungan dengan aktif terlibat dalam setiap tugas dan proyek yang diberikan oleh manajer. Bawahan juga bisa memberikan masukan dan saran untuk membantu manajer membuat keputusan yang tepat. Bawahan dapat membantu manajer dengan memberikan dukungan dalam hal keterampilan teknis dan kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya.

## 4. Kesetiaan terhadap organisasi

Kesetiaan pada organisasi adalah ketika seorang karyawan memiliki komitmen dan dedikasi yang kuat untuk tetap bekerja sejumlah besar waktu yang dihabiskan bekerja untuk perusahaan yang sama. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial

semata, tetapi juga memperhatikan pertumbuhan karir, pengembangan diri, dan kontribusinya terhadap organisasi.

#### 5. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing sebagai orang yang membantu seorangn karyawan memajukan profesinya, hal ini dapat dinyatakan pembimbing adalah individu yang menawarkan bimbingan dalam bentuk saran atau rekomendasi. Sementara sponsor adalah individu dalam bisnis yang dapat membantu karyawan memajukan pekerjaan mereka melalui penciptaan kemungkinan baru.

#### 6. Peluang untuk tumbuh

Kesempatan untuk bertumbuh merupakan hal yang penting bagi karyawan dalam organisasi. Dengan diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, karyawan dapat menjadi lebih kompeten dan terampil dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga memperbaiki kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

### **2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir**

Pengembangan karir sebagaimana dapat memperoleh indikator (Lutfiyanto *et al.*, 2020), diantaranya dengan dapat mencakupi:

#### 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Pelakuan yang adil dalam mengembangkan karir ini menunjukkan pentingnya mendapatkan perlakuan yang adil dan setara dalam kesempatan dan perlakuan di tempat kerja. Ketika individu diperlakukan secara adil, mereka merasa dihargai dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mengembangkan karir mereka.



2. Kepedulian para atasan langsung

Kepedulian dan perhatian yang diberikan oleh atasan langsung terhadap perkembangan karir bawahannya dapat memainkan peran penting dalam pengembangan karir individu. Ketika atasan menunjukkan minat dan komitmen untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka, hal ini dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan potensi mereka.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Mengetahui berbagai peluang promosi yang tersedia di dalam organisasi merupakan faktor kunci dalam pengembangan karir. Informasi yang jelas dan transparan tentang jalur karir, persyaratan, dan kriteria promosi membantu individu untuk mengatur langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka.

4. Minat untuk dipromosikan

Kesediaan individu untuk dipromosikan juga merupakan faktor penting dalam pengembangan karir. Jika individu memiliki minat yang kuat untuk mengejar tanggung jawab yang lebih besar dan tantangan baru, mereka akan lebih termotivasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai promosi tersebut.

5. Tingkat kepuasan

Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja juga berperan dalam pengembangan karir. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih berkomitmen untuk mengembangkan diri, serta mencari peluang baru untuk kemajuan karir.

### **2.1.3 Stres Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah keadaan ketika seseorang merasa tertekan dan tidak mampu mengatasi tuntutan yang dihadapi di tempat kerja. Stres kerja dapat terjadi ketika tuntutan kerja yang diberikan melebihi kemampuan seseorang, atau ketika seseorang merasa tidak memiliki kendali atas pekerjaannya. Stres kerja dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan seseorang, baik secara fisik maupun mental (Hendra & Hikmah, 2020).

Stres kerja mengacu pada keadaan ketegangan yang mungkin berdampak pada perasaan, pikiran, dan kesehatan fisik seseorang. Ketidakmampuan seseorang untuk terlibat secara konstruktif dengan lingkungannya, baik dalam konteks tempat mereka bekerja maupun lingkungan tempat mereka menghabiskan waktu di luar pekerjaan, seringkali merupakan konsekuensi dari manajemen stres yang tidak tepat (Sulastri & Onsardi, 2020).

Stres kerja mengacu pada sensasi ketegangan atau tekanan yang dialami pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Karena stres terkait pekerjaan, seseorang mungkin mengalami ketidakstabilan emosi, sensasi tidak nyaman, preferensi untuk menyendiri, masalah tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, kegugupan, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan (Khotimah *et al.*, 2021).

Oleh karena itu, definisi yang telah disampaikan dengan dapat menyimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan dengan terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan

ketegangan dan perubahan perilaku. Perubahan kondisi emosional karyawan, serta perubahan keseimbangan fisik dan psikologis, proses mental, dan kinerja mereka di tempat kerja, semuanya dapat disebabkan oleh stres kerja.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Stres Kerja**

Stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sulastrri & Onsardi, 2020), diantaranya sebagai berikut:

#### **1. Penyebab fisik (kebisingan dan kelelahan)**

Kebisingan dan kelelahan adalah faktor fisik yang dapat mempengaruhi stres kerja. Kebisingan dapat menyebabkan gangguan pada fungsi pendengaran, mengganggu konsentrasi, dan membuat individu merasa tidak nyaman. Selain itu, kelelahan juga dapat menyebabkan penurunan kinerja, kehilangan konsentrasi, serta peningkatan risiko terjadinya kecelakaan kerja.

#### **2. Suhu dan Kelembapan**

Suhu dan kelembapan yang tidak nyaman dapat menjadi penyebab stres kerja. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik, serta menurunkan konsentrasi dan kinerja. Kelembapan yang terlalu tinggi juga dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan membuat individu merasa lelah.

#### **3. Beban Kerja**

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat memiliki dampak negatif pada kesehatan dan kinerja kerja individu. Pekerja yang mengalami beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengalami stres yang berlebihan, kelelahan, kebingungan, dan kurangnya motivasi dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat menyebabkan

penurunan kinerja kerja, meningkatkan risiko terjadinya kesalahan, kecelakaan kerja, dan bahkan penyakit yang disebabkan oleh stres.

#### 4. Sifat Pekerjaan

Sifat pekerjaan yang monoton atau rutin dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya variasi dalam pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja pada individu, terutama jika pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Pekerjaan yang monoton atau rutin dapat menyebabkan penurunan kinerja kerja. Untuk menghindari stres kerja akibat pekerjaan yang monoton atau rutin, perusahaan dapat memberikan variasi dalam tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

#### 5. Kebebasan

Kebebasan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi stres kerja. Kebebasan yang terlalu tinggi dapat menyebabkan ketidakpastian dalam tugas dan target yang harus dicapai, sedangkan kebebasan yang terlalu rendah dapat menyebabkan individu merasa terkekang dan tidak memiliki kontrol atas pekerjaannya.

#### 6. Kesulitan

Kesulitan dalam tugas pekerjaan juga dapat menjadi faktor penyebab stres kerja. Tugas yang terlalu sulit atau kompleks dapat menyebabkan individu merasa kewalahan dan tidak mampu menyelesaikannya, sedangkan tugas yang terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya tantangan dalam pekerjaan.

### 2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Stres kerja diperoleh indikator (Hendra & Hikmah, 2020), yang terdiri dengan dapat mencakupi:

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas mengacu pada beban kerja yang diberikan kepada individu. Tuntutan tugas dapat mencakup volume pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, kompleksitas tugas, atau tugas yang bertentangan atau ambigu. Ketika individu merasa terlalu banyak tugas atau tidak dapat memenuhi tuntutan tugas yang ada, stres kerja dapat meningkat.

2. Tuntutan peran

Tuntutan peran berkaitan dengan harapan yang ditempatkan pada individu dalam peran kerja mereka. Tuntutan peran mencakup ekspektasi yang jelas terkait tanggung jawab, target kinerja, atau peran ganda yang saling bertentangan. Jika individu merasa sulit memenuhi tuntutan peran yang ditetapkan, hal ini dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi.

3. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi berkaitan dengan interaksi dan hubungan antara individu dengan rekan kerja, atasan, atau pelanggan. Tuntutan antar pribadi dapat mencakup konflik interpersonal, ketegangan hubungan, atau tekanan sosial. Ketika individu mengalami konflik atau ketegangan dalam interaksi dengan orang lain di tempat kerja, stres kerja dapat meningkat.

#### 4. Struktur organisasi

Struktur organisasi mengacu pada karakteristik struktur organisasi yang dapat mempengaruhi stres kerja. Struktur organisasi yang buruk atau tidak jelas, kurangnya dukungan dan sumber daya, kebijakan yang tidak adil, atau ketidakpastian pekerjaan dapat menjadi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap tingkat stres kerja yang tinggi.

#### 5. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi mencakup gaya kepemimpinan dan kualitas manajemen dalam organisasi. Kepemimpinan yang otoriter, kurangnya komunikasi dan partisipasi, kurangnya penghargaan dan pengakuan, atau tidak adanya dukungan dari pimpinan dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

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

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan tidak hanya mencakup sejauh mana seseorang menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan, tetapi juga melibatkan bagaimana mereka melakukannya. Dengan memantau dan mengelola kinerja karyawan, perusahaan dapat mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Willson & Hikmah, 2020).

Kinerja adalah proses percakapan yang berkelanjutan antara pekerja dan atasan langsung mereka. Proses ini termasuk menetapkan standar yang jelas dan

memastikan setiap orang memahami apa yang perlu dilakukan. Kinerja sebagai perpanjangan dari memenuhi kebutuhan dan standar orang tentang apa yang harus mereka lakukan dalam peran mereka. Kinerja dapat tinjauan atas berbagai kebiasaan dalam bisnis yang membutuhkan standarisasi yang jelas (Hendra & Hikmah, 2020).

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya individu atau tim untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja sebagai hasil yang diperoleh individu atau kelompok dalam menjalankan kegiatan yang berkaitan dengan tugasnya. mereka menekankan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan (Dahlan & Said, 2022).

Dalam penjelasan yang disampaikan sebelumnya dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi atau penilaian terhadap sejauh mana karyawan mencapai tujuan dan tugas yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Proses penilaian kinerja juga harus transparan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dan berpartisipasi dalam proses evaluasi.

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

Kinerja karyawan memperoleh berbagai faktor (Wijaya & Berlianti, 2021), yang dapat terdiri dari sebagai berikut:

1. Minat dalam bekerja

Minat dalam bekerja dapat diartikan sebagai dorongan internal seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan antusiasme dan tekun. Minat dalam bekerja bisa didasarkan pada beberapa faktor seperti minat pribadi,

kemampuan, pengalaman sebelumnya, dan lingkungan kerja. Jika seseorang memiliki minat dalam bekerja, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.

## 2. Penerimaan delegasi tugas

Penerimaan delegasi tugas adalah ketika seseorang menerima tugas atau tanggung jawab dari seseorang yang lebih senior atau atasan dalam organisasi.. Untuk melakukan penerimaan delegasi tugas yang baik, seseorang perlu memastikan bahwa mereka memahami dengan jelas apa yang diminta dari mereka, apa yang diharapkan dari tugas tersebut, dan batas waktu untuk menyelesaikannya

## 3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja

Peran seorang pekerja dalam organisasi meliputi banyak hal, seperti menyelesaikan tugas yang diberikan, berkontribusi pada pencapaian tujuan suatu perusahaan, dalam mempertahankan hubungan yang baik dengan rekan kerja dan klien adalah penting untuk menjaga kerjasama yang sukses, serta mematuhi aturan dan kebijakan organisasi. Sementara itu, tingkat motivasi seorang pekerja dapat memengaruhi cara mereka memainkan peran tersebut.

### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki berbagai indikator (Sari & Hikmah, 2022), yang dapat terdiri sebagai berikut:

#### 1. Jumlah pekerjaan

Hasil kerja juga dapat diukur dengan tercapai atau tidaknya target harian, mingguan, atau bulanan. Misalnya, tujuan penjualan mungkin untuk menjual



sejumlah barang atau mendapatkan pembeli dalam jumlah tertentu dalam sebulan.

## 2. Kualitas pekerjaan

Perusahaan menggunakan kualitas pekerjaan karyawan sebagai ukuran penting seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Tanda ini menunjukkan betapa terampil, berpengetahuan, dan kompeten seorang pekerja di tempat kerja.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu paling sering digunakan oleh bisnis yang bertugas menyelesaikan pekerjaan dalam kerangka waktu yang sangat ketat dan tidak fleksibel. Ketepatan dan kecepatan adalah indikator seberapa efisien pelamar dalam tugas mereka.

## 4. Kehadiran

Absensi juga menunjukkan bahwa karyawan mengikuti aturan perusahaan tentang jam kerja dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai pekerja. Jadi, kehadiran tidak hanya diukur dari ada atau tidaknya karyawan, tetapi juga seberapa tepat waktu mereka mulai dan berhenti bekerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi jumlah jam kerja, yang berarti akan menyelesaikan lebih sedikit.

## 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama melihat seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya sebagai tim, termasuk seberapa baik mereka berbicara dengan atasan, mengikuti perintah, dan bekerja dengan orang lain. Beberapa pekerja

bagus dalam pekerjaannya saat mereka bekerja sendiri, tetapi mereka tidak melakukannya dengan baik saat harus bekerja sebagai tim.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dipergunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai berikut:

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Maidarti *et al.*, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Pelatihan Dan Motivasi Kerja serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Dharmayasa & Adnyani, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Prasetya *et al.*, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Pelatihan Dan Motivasi serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Purnomo *et al.*, 2022) dengan judul penelitian *The Impact Of Organizational Socialization And Career Development On Intention To Change Work In Public Companies In Pakistan*. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari *Organizational Socialization and Career Development* serta pada variabel terikat terdiri dari *Intention To Change Work*. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to change work*.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Dahlan & Said, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Mining Kabupaten Maros. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Pengembangan Karir serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Rusilowati & Maulida, 2020) dengan judul penelitian *Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity*. Pada penelitian ini variabel bebas

terdiri dari *Competence and Career Development* serta pada variabel terikat terdiri dari *Productivity* Karyawan. Analisis regresi linier berganda ialah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Yusup & Saragih, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Pengembangan Karier serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier sederhana adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Sulastris & Onsardi, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Stres Kerja Dan Beban Kerja serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Aulia, 2022) dengan judul penelitian Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Stres Kerja serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis

regresi linier sederhana adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan dapat dikemukakan (Hendra & Hikmah, 2020) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gunung Mas Internasional. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja serta pada variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian tersebut. Menurut temuan penelitian sebagaimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Maidarti <i>et al.</i> , 2022) (DOAJ)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Dharmaya sa & Adnyani, 2020) (DOAJ)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Prasetya <i>et al.</i> , 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Purnomo <i>et al.</i> , 2022) (Sinta 2)	<i>The Impact of Organizational Socialization and Career Development on Intention to Change Work in Public Companies in Pakistan</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<i>Career development</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to change work</i>

**Tabel 2.1** Lanjutan

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
5	(Dahlan & Said, 2022) (Google Scholar)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Mining Kabupaten Maros	Analisis Regresi Linier Sederhana	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Rusilowati & Maulida, 2020) (Sinta 2)	<i>Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
7	(Yusup & Saragih, 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Analisis Regresi Linier Sederhana	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Sulastri & Onsardi, 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	(Aulia, 2022) (Sinta 4)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura	Analisis Regresi Linier Sederhana	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Hendra & Hikmah, 2020) (Jurnal Dosen)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gunung Mas Internasional	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Penelitian (2023)

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan sebagai proses pendidikan dengan berlangsung pada periode waktu yang relatif pendek, dengan menggunakan pendekatan yang terorganisir

dan sistematis. Selama pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan khusus untuk tujuan tertentu. Pelatihan diperlukan karena ada kesenjangan antara kebutuhan keterampilan dan pengetahuan yang tidak terpisahkan dari tenaga kerja yang dimiliki oleh karyawan saat ini dan ketersediaan keterampilan dan pengetahuan tersebut. Dengan adanya suatu studi yang telah dikemukakan Willson & Hikmah (2020) menerangkan sebagaimana pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengembangan karir sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan. Ketika organisasi memberikan kesempatan dan sumber daya untuk pengembangan karir, karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru, memperluas pengetahuan mereka, dan meningkatkan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Dengan adanya suatu studi yang telah dikemukakan Dahlan & Said (2022) menerangkan sebagaimana pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

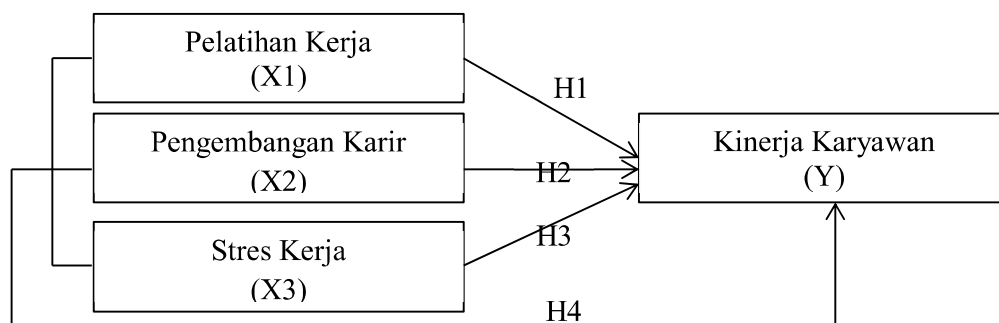
### **2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja mengacu pada bagaimana tekanan dan ketegangan yang dihadapi di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kemampuan kerja seseorang. Karyawan yang merasa lelah atau kelelahan akibat tekanan kerja yang berlebihan akan cenderung kurang produktif dan memiliki tingkat kehadiran yang rendah. Mereka juga mungkin mengalami penurunan motivasi dan minat dalam

pekerjaan mereka. Dengan mengurangi stres kerja dan mempromosikan kesejahteraan karyawan, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan adanya suatu studi yang telah dikemukakan Hendra & Hikmah (2020) menerangkan sebagaimana stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3.4 Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, baik secara kualitas maupun kuantitas, oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya. Program pelatihan, pengembangan karir dan stres kerja yang diperlakukan diperusahaan secara efektif akan berpengaruh pada efektifitas tenaga kerja. Hasil kinerja karyawan akan secara langsung dipengaruhi oleh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan paling signifikan yang dihadapi manajer karena kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan menentukan berhasil atau tidaknya bisnis dalam mencapai tujuannya dan bertahan atau tidak.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Data Penelitian (2023)



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis berfungsi sebagai penjelasan sementara untuk temuan penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah hipotesis untuk penyelidikan ini:

- H1 : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan dilakukan penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan suatu situasi atau fenomena yang diamati serta untuk menggambarkan secara akurat dan obyektif situasi atau fenomena yang diamati. Oleh karena itu pada penelitian ini, penelitian ingin menggambarkan tentang pengaruh pelatihan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Volex Indonesia. Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu pendekatan dalam penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif atau statistik. Metode kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari sampel atau populasi tertentu menggunakan instrumen penelitian dengan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:17).

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitian yang dapat dilakukan pada studi ini merupakan replikasi, dengan memberikan pemahaman sebagai suatu studi dengan bertujuan untuk mengulang penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan variabel serta metode analisis data yang sama dengan penelitian terdahulu. Akan tetapi dalam penelitian ini yang dapat menjadi pembeda antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan ini terletak pada objek penelitian serta periode dalam melakukan penelitian.

### 3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam melakukan studi yang akan diteliti merupakan salah satu perusahaan dengan nama PT Volex Indonesia yang beralamatkan pada Jalan Kawasan Industri Sekupang Nomor18 Kelurahan Sungai Harapan, Kecamatan Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444.

#### 3.3.2 Periode Penelitian

Periode dalam pelaksanaan studi yang dilakukan ini dapat dimulai pada Maret 2023 hingga dengan Juli 2023, dengan tahap awal menentukan judul skripsi sampai dengan tahap akhir. Untuk memperjelas periode penelitian dapat diperlihatkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1** Periode 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	■																			
Identifikasi Masalah		■	■																	
Studi Pustaka			■	■																
Metodologi Penelitian					■	■														
Pengambilan Data									■	■	■									
Pengolahan Data													■	■						
Penyusunan Laporan														■	■	■				
Kesimpulan																	■	■		
Pengumpulan Skripsi																			■	■

Sumber: Data Penelitian (2023)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi mengacu pada kelompok atau wilayah yang lebih umum yang terdiri dari item atau orang yang memiliki kualitas atau kuantitas tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk diteliti. Populasi ini dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau wilayah tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Penting untuk menentukan populasi dengan cermat karena hal ini akan mempengaruhi validitas dan generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2019:127). Oleh karena itu, dari penjelasan tersebut peneliti menetapkan bahwasanya populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT Volex Indonesia pada tahun 2023, dengan total jumlah karyawan sebanyak 135 orang. Adapun rincian populasi yang digunakan sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Populasi

No	Nama Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Powercord</i>	36
2	<i>Dyson</i>	34
3	<i>Mallanox</i>	30
4	<i>Amazon</i>	35
Jumlah		135

**Sumber:** PT Volex Indonesia (2023)

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel mengacu pada representasi dari populasi secara keseluruhan, baik dari segi besarnya maupun kualitas yang dimilikinya yang menjadi fokus penelitian. Jika populasi terlalu besar atau memiliki karakteristik yang kompleks, maka seringkali sulit atau tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari seluruh populasi agar peneliti dapat memanfaatkan sampel sebagai wakil dari

populasi yang lebih luas. Sampel dipilih dari populasi dengan tujuan untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2019:127). Oleh karena itu, sampel yang dapat digunakan mencakup semua anggota populasi dengan terdiri dari 135 orang yang akan dijadikan sampel.

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

Teknik *sampling* dengan dapat dipergunakan pada studi ini adalah *non probability sampling* pada pendekatan *sampling* jenuh. *Non probability sampling* merujuk pada pendekatan dalam pemilihan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang diketahui untuk dipilih dalam sampel (Sugiyono, 2019:128). Dalam pendekatan *sampling* jenuh, mengacu pada kondisi di mana semua anggota populasi target disertakan dalam sampel penelitian. Dalam situasi ini, tidak ada upaya untuk memilih sampel yang mewakili populasi secara acak atau strategis, melainkan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019:128).

### **3.5 Sumber Data**

Studi yang dilakukan saat ini menggunakan dua jenis sumber data yang berbeda, dengan penjelasan yang tertera dibawah ini:

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

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian yang dilakukan. Data utama untuk penelitian ini berasal dari observasi partisipan, wawancara langsung, dan pemberian kuesioner kepada partisipan penelitian. Kuesioner ini berisi pertanyaan tertutup yang menunjukkan bahwa jawaban atas pertanyaan sudah disampaikan.

## 2. Data sekunder

Data yang dianggap sekunder adalah data yang tidak dikumpulkan secara langsung atau data yang dikumpulkan karena alasan selain tujuan untuk menyelesaikan masalah yang ada. Dalam penyelidikan khusus ini, istilah data sekunder mengacu pada berbagai publikasi termasuk buku dan jurnal yang menjadi referensi, selain informasi bisnis yang mungkin relevan dengan masalah penelitian.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Studi yang dilakukan saat ini melibatkan metode pengumpulan data yang berbeda, yang ditertera dengan penjelasan dibawah ini:

#### 1. Observasi

Observasi mengacu kepada metode pengumpulan data dengan dapat dikumpulkan dengan secara langsung yang memperolehnya di tempat penelitian, hal ini dapat perlakuan dengan melibatkan pengamatan secara langsung mengenai peristiwa untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Selama penelitian ini, observasi langsung dilakukan di PT Volex Indonesia untuk menyelidiki masalah yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

#### 2. Wawancara

Wawancara sebagai metode dalam jenis pengumpulan data yang dengan dapat diperlakukan dengan mempertanyakan kepada responden ataupun pihak perusahaan dengan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Wawancara dilakukan dengan PT Volex Indonesia serta responden untuk tujuan penelitian ini.

### 3. Kuesioner

Kuesioner sebagai pengumpulan data yang dapat dilakukan melalui pernyataan dengan meliputi memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden akan menjawab daftar pertanyaan tersebut. Untuk tujuan investigasi ini, prosedur pengumpulan data terdiri dari pemberian kuesioner menggunakan skala *likert* dan serangkaian kriteria penilaian, dengan rincian penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.3** 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 (2019:147)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.7.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang dianggap sebagai penyebab atau faktor yang mempengaruhi variabel lain dalam sebuah penelitian atau analisis. Variabel independen biasanya dimanipulasi atau diatur oleh peneliti untuk melihat dampaknya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019:69). Studi ini untuk variabel independen mencakup dari pelatihan kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan stres kerja (X3).

#### 3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dianggap sebagai hasil atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen adalah



variabel yang diamati, diukur, atau dianalisis untuk melihat perubahan atau dampak yang terjadi sebagai akibat dari variasi atau perubahan dalam variabel independen (Sugiyono, 2019:69). Studi ini untuk variabel *dependen* dengan menacup kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.4** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Pelatihan Kerja (X1)	Pelatihan kerja mengacu seperangkat program dengan membantu orang melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik sendiri (Prasetya <i>et al.</i> , 2021:147).	1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi pelatih	<i>Likert</i>
2	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir mengacu sebagai proses karir seseorang menjadi lebih baik dalam pekerjaannya sampai akhirnya dia mendapatkan pekerjaan yang dia inginkan (Anandita <i>et al.</i> , 2021:729).	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan	<i>Likert</i>
3	Stres Kerja (X3)	Stres kerja adalah keadaan ketika seseorang merasa tertekan dan tidak mampu mengatasi tuntutan yang dihadapi di tempat kerja (Hendra & Hikmah, 2020:661).	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan organisasi	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah proses percakapan yang berkelanjutan antara pekerja dan atasan langsung mereka. Proses ini termasuk menetapkan standar yang jelas dan memastikan setiap orang memahami apa yang perlu dilakukan (Hendra & Hikmah, 2020:661).	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama	<i>Likert</i>

**Sumber:** Data Penelitian (2023)

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan data secara ringkas. Uji ini bertujuan untuk menyajikan dan menjelaskan karakteristik-karakteristik utama dari suatu kumpulan data, seperti tendensi sentral, dispersi, distribusi, dan hubungan antarvariabel. Beberapa teknik yang umum digunakan dalam uji statistik deskriptif diantaranya ukuran tendensi sentral yang umum digunakan adalah rata-rata, median, dan modus serta dengan histogram. Uji statistik deskriptif sangat berguna dalam menggambarkan dan memahami karakteristik data (Sugiyono, 2019:207). Rumus uji statistik deskriptif yang dapat digunakan adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

**Sumber:** Sugiyono (2019)

Keterangan :

RS : Rentang skala

n : Jumlah responden

m : Jumlah alternative jawaban

Dengan menggunakan metode yang ditunjukkan di atas, peneliti akan dapat menentukan rentang skala berikut :

$$RS = \frac{135(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{(540)}{5}$$

$$RS = 108$$

**Tabel 3.5** Kategori Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kategori
1	135-243	Sangat Tidak Setuju
2	244-351	Tidak Setuju
3	352-459	Cukup Setuju
4	460-567	Setuju
5	568-675	Sangat Setuju

Sumber: Data Penelian (2023)

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas mengacu sebagai alat yang dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana sebuah instrumen pengukuran atau tes dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran tersebut benar-benar mengukur variabel yang diinginkan. Dalam pengujian ini dapat diperlakukan dengan melalui  $r$  hitung yang diperbandingkan dengan  $r$  tabel (Savira & Atmajawati, 2022). Acuan dalam pertimbangan untuk uji validitas dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Bila pengujian mengungkapkan hasil temuan dengan  $r$  hitung yang melebihi nilai pada  $r$  tabel, maka temuan tersebut dapat dinyatakan valid.
2. Bila pengujian mengungkapkan hasil temuan dengan  $r$  hitung yang tidak melebihi nilai pada  $r$  tabel, maka temuan tersebut dapat dinyatakan tidak valid.

Dalam uji validitas dapat dilakukan dengan rumus yang tertera seperti dibawah ini:

$$r_x = \frac{n \sum x - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

**Rumus 3.2** Korelasi *Product Moment*

Sumber: Sugiyono (2019:246)

Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi X dan Y  
 n : Jumlah Responden  
 X : Skor item  
 Y : Jumlah skor total

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengacu sebagai alat yang digunakan untuk mengukur keandalan dan konsistensi instrumen pengukuran atau tes. Uji reliabilitas menunjukkan seberapa baik instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten jika diulang pada populasi yang sama. Salah satu uji reliabilitas yang umum digunakan adalah *cronbach's alpha*, yang mengukur konsistensi internal dari skala pengukuran (Savira & Atmajawati, 2022). Acuan dalam pertimbangan untuk uji reliabilitas dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Bila pengujian mengungkapkan hasil temuan dengan *cronbach's alpha* yang melebihi 0,60, maka temuan tersebut dapat dinyatakan *reliabel*.
2. Bila pengujian mengungkapkan hasil temuan dengan *cronbach's alpha* yang tidak melebihi 0,60, maka temuan tersebut dapat dinyatakan tidak *reliabel*.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus, diantaranya dengan tertera dibawah ini:

$$r = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Rumus 3.3** *Alpha Cronbach*

**Sumber:** Suhendra & Angga (2021)

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*alfa cronbach*)

$k$  : Jumlah pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians item

### 3.8.3 Uji Asusmsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas mengacu dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel residual atau variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang memiliki distribusi normal dianggap berkualitas tinggi. Untuk menentukan apakah temuan normal atau tidak, penelitian ini menggunakan beberapa pengujian dengan terdiri dari Histogram, *Normal Probability Plot* dan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test* (Azizah, 2022).

Untuk pengujian dengan melalui grafik, dapat dipertimbangkan dengan acuan yang dijelaskan berikut:

1. Model regresi dianggap telah mencapai tingkat kenormalan jika titik-titik data tersebar merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.
2. Model dianggap gagal memenuhi standar kenormalan jika titik-titik data tersebar cukup jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis yang ditarik.

Berkenaan dengan persyaratan *Kolmogorov-Smirnov*, berikut ini acuan yang dapat diperimbangkan:

1. Distribusi normal dapat tercapai bila temuan mengungkapkan nilai signfikasi yang melebihi dari ambang 0,05.
2. Distribusi normal tidak dapat tercapai bila temuan mengungkapkan nilai signfikasi yang tidak melebihi dari ambang 0,05.

### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengacu pada pengujian dengan digunakan dalam analisis regresi untuk menguji sejauh mana variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi satu sama lain. Multikolinearitas dapat mempengaruhi hasil regresi dengan membuat perkiraan koefisien regresi menjadi tidak stabil atau tidak dapat diinterpretasikan dengan baik. Salah satu uji multikolinearitas yang umum digunakan adalah *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance* (Azizah, 2022). Acuan dalam pertimbangan untuk uji multikolinearitas dapat dijelaskan dibawah ini:

1. Bila temuan mengungkapkan *tolerance* yang melebihi 0,10 serta VIF tidak melebihi 10,00, maka temuan penelitian tidak terjadi multikolinearitas.
2. Bila temuan mengungkapkan *tolerance* yang tidak melebihi 0,10 serta VIF melebihi 10,00, maka temuan penelitian terjadi multikolinearitas.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mengacu dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan varian dari residual. Meneliti apakah model dalam regresi memiliki ketidaksetaraan dalam varians dari satu pengamatan residual ke pengamatan residual lainnya akan menjadi fokus penelitian bagian ini. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati pola titik-titik yang muncul pada *scatterplot* regresi (Azizah, 2022). Dasar pengambilan keputusan:

1. Heteroskedastisitas terjadi ketika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).

2. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola yang berbeda, seperti titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang digunakan untuk menyelidiki hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model matematis yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang disajikan akan dibangun sebagai bagian dari penelitian ini. Mengidentifikasi dan mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga akan menjadi bagian dari proses ini (Widyawati & Khuzaini, 2020). Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut:

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

**Rumus 3.4** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** Widyawati & Khuzaini (2020)

Keterangan:

Y	: Variabel kinerja karyawan
X1	: Variabel pelatihan kerja
X2	: Variabel pengembangan karir
X3	: Variabel stres kerja
$\alpha$	: Konstanta
b1- b2-b3	: Koefisien regresi
e	: <i>error</i>

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

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah teknik yang digunakan untuk menghitung sejauh mana variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai 0 untuk  $R^2$  menunjukkan bahwa tidak ada variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan nilai 1 menunjukkan bahwa semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan dengan sempurna oleh variabel independen (Safitri & Budiyanto, 2022). kriteria pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

1. Bila ( $R^2$ ) mendekati 1, artinya kontribusi dari variabel bebas semakin besar atau semakin kuat terhadap variabel terikat, sehingga model pendekatan layak digunakan.
2. Bila ( $R^2$ ) mendekati 0 (semakin kecil  $R^2$ ), artinya kontribusi dari variabel bebas semakin kecil terhadap variabel terikat, sehingga model pendekatan tidak layak digunakan

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan rumus, diantaranya dengan tertera dibawah ini:

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

**Rumus 3.5** Koefisien Determinasi

**Sumber:** Suhendra & Angga (2021)

Keterangan:

Kd : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi



### 3.9 Uji Hipotesis

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

Uji secara parsial mengacu pada pengujian dengan dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam uji ini, menganalisis dengan penentuan yang diungkapkan t hitung kemudian di perbandingkan dengan t tabel yang pada taraf signifikansi 0,05 (Sulistyo & Djawoto, 2022). Acuan sebagai pertimbangan pengabilan keputusan, ialah:

1. Bila temuan dapat mengungkapkan besaran pada t hitung dapat melebihi t tabel serta *Sig.* tidak melebihi 0,05, maka temuan dinyatakan variabel bebas terdapat pengaruh dengan cara parsial serta signifikan terhadap variabel terikat.
2. Bila temuan dapat mengungkapkan besaran pada t hitung tidak dapat melebihi t tabel serta *Sig.* melebihi 0,05, maka temuan dinyatakan variabel bebas tidak terdapat pengaruh dengan cara parsial serta tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini uji t menggunakan rumus, diantaranya dengan tertera dibawah ini:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.6 Uji t}$$

**Sumber:** Sugiyono (2019:200)

Keterangan :

- t = Pengujian hipotesis  
r = Koefisien korelasi  
 $r^2$  = Koefisien determinasi  
n = Jumlah responden

### 3.9.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Uji secara simultan mengacu pada pengujian dengan dilakukan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah keseluruhan model regresi, dengan memasukkan semua variabel independen, memiliki kegunaan dan signifikansi statistik. Dalam uji ini, menganalisis dengan penentuan yang diungkapkan  $f$  hitung kemudian di perbandingkan dengan  $f$  tabel yang pada taraf signifikansi 0,05 (Sulistyo & Djawoto, 2022). Acuan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan, ialah:

1. Bila temuan dapat mengungkapkan besaran pada  $f$  hitung dapat melebihi  $f$  tabel serta *Sig.* tidak melebihi 0,05, maka temuan dinyatakan variabel bebas terdapat pengaruh dengan cara simultan serta signifikan terhadap variabel terikat.
2. Bila temuan dapat mengungkapkan besaran pada  $f$  hitung tidak dapat melebihi  $f$  tabel serta *Sig.* melebihi 0,05, maka temuan dinyatakan variabel bebas tidak terdapat pengaruh dengan cara simultan serta tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini uji  $f$  menggunakan rumus, diantaranya dengan tertera dibawah ini:

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

**Rumus 3.7 Uji f**

**Sumber:** Sugiyono (2019:257)

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel *independent*

n = Jumlah anggota sampel