

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT EXPRAVET NASUBA DI KOTA BATAM**



**Oleh:
Fadhli Miftahussalam
160910439**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT EXPRAVET NASUBA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Pengajuan Bimbingan Skripsi**



**Oleh:
Fadhli Miftahussalam
160910439**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Fadhli Miftahussalam
NPM : 160910439
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Expravet Nasuba Di Kota Batam

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

Apabila ternyata di dalam naskah 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, 13 Juli 2020



Fadhli Miftahussalam

NPM: 160910439

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
EXPRAVET NASUBA DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Fadhli Miftahussalam
160910439

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini

Batam, 18 Juli 2020



Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing



ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, motivasi dan stres kerja terhadap karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Expravet Nasuba di Kota Batam, sampel pada penelitian ini berjumlah 110 responden. Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh dan dilakukan dengan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Expravet Nasuba. Sedangkan sampel penelitian terdiri dari 110 responden yang menggunakan *Non Probability sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan, motivasi dan stres kerja terhadap karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Secara parsial variabel kualitas pelayanan dan fasilitas berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Secara parsial lokasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Motivasi, Stres Kerja

ABSTRACT

Human resources in a company must be a concern to improve performance that can help the company to achieve goals. This study aims to determine the effect of discipline, motivation and work stress on employees both partially and simultaneously at PT Expravet Nasuba in Batam City. The population studied in this study were employees of PT Expravet Nasuba in Batam City, the sample in this study amounted to 110 respondents. This research method is to use the saturated sample technique and is carried out by questionnaire method. The data analysis technique used is descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The method used is a quantitative method with the type of causality research. While the data analysis method used in this study is the method of multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 25. The population in this study is the employees of PT Expravet Nasuba. While the research sample consisted of 110 respondents who used Non Probability Sampling. The results of this study indicate that discipline, motivation and work stress on employees simultaneously have a positive and significant effect on customer satisfaction. Partially, service and facility quality variables have a positive and not significant effect on customer satisfaction. Partially, positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Discipline, Motivation, Work Stress*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah Al'Aliim yang telah melimpahkan segala ilmu, rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam" yang merupakan salah satu persyaratan untuk kelulusan pada 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 tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H, M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom, M.Si. selaku Kepala Program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak/Ibu Dosen, seluruh Staff dan Civitas Universitas Putera Batam yang telah memberikan banyak pengetahuan pada penulis;

6. Bapak Bintoni, Selaku Manager PT Expravet Nasuba di kota batam yang telah menyetujui dan bekerja sama dalam menyelesaikan proposal ini;
7. Bapak Joni, selaku Admin & Account PT Expravet Nasuba di Kota Batam yang telah memberikan persetujuan untuk melakukan penelitian proposal ini;
8. Kedua orang tua penulis, Zoni Triwanda dan Elvi Surina yang selalu memberi dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini;
9. Teristimewa untuk keluarga, adik, dan saudara; Fikri, Fikra, Fitri, Faizani, Luverto, Shocy, Sity, Siska, Aldila yang selalu memberi dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini;
10. Teman-teman Manajemen 2016: Musril beserta istri, Clemen, Giska, Dona, Gita, Ryo, Eka, Ririn, Ira, Bella, Hotnida, dan seluruh angkatan manajemen.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala semoga Allah membalas kebaikan semua pihak diatas. Penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan mampu menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Penulis mengetahui bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca semua.

Batam, 13 Juli 2020

Fadhli Miftahussalam



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPEL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Pembatasan Masalah.....	9
1.4. Rumusan Masalah.....	10
1.5. Tujuan Penelitian.....	10
1.6. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II.....	13
TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kajian Teori.....	13
2.1.1 Disiplin.....	13
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2.1.2 Motivasi.....	19
2.1.3 Stres Kerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Pemikiran.....	31
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III.....	33
METODOLOGI PENELITIAN.....	33
3.1 Desain Penelitian.....	33
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.2.1 Variabel Independen.....	34
3.2.2 Variabel Dependen.....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	36
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4.1 Alat Pengumpulan Data.....	37
3.5 Metode Analisis Data.....	38
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	38
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	39

3.5.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.5.4 Uji Hipotesis	45
3.5 Lokasi Penelitian	47
3.5.1 Lokasi Penelitian	47
3.5.2 Jadwal Penelitian.....	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Profil Responden	49
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	51
4.2.1 Analisis Deskriptif	52
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	59
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	62
4.2.4 Uji Pengaruh	66
4.2.5 Uji Hipotesis	69
4.3 Pembahasan	71
4.3.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	72
4.3.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.3.4 Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan..	73
BAB V.....	74
KESIMPULAN.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	62
Gambar 4. 2 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot.....	63
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot	66

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Jabatan	51
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskripsi	52
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X1)	52
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2).....	54
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X3)	55
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4. 11 Indeks Koefisien Realibilitas	61
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reabilitas	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	64
Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4. 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji T	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji F	71

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Korelasi <i>Person Product Moment</i>	40
Rumus 3. 2 <i>Cronbach Alpha</i>	41
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda.....	44
Rumus 3. 4 Uji F	46
Rumus 4. 1 Rumus r tabel	59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu suatu hal terpenting bagi perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia menjadi tumpuan atas seluruh kegiatan manajemen dan segala kegiatan operasional dalam suatu perusahaan. Faktor-faktor pendukung lainnya pada perusahaan seperti mesin, keuangan, dan modal serta aset lainnya tidak mungkin bergerak dengan lancar tanpa halangan dari sumber daya manusia. Semakin bagus asset atau modal sumber daya perusahaan, akan semakin bagus juga kinerja atau pencapaian perusahaan. Dengan memperhatikan betapa pentingnya peran sumber daya manusia dalam menetapkan target atau adanya sasaran perusahaan, sehingga dalam usaha meningkatkan mutu sumber daya manusia pada suatu perusahaan perlu melihat hal-hal yang akan mempengaruhinya. (Mahpudin & Purnamasari, 2018).

Satu proses yang harus perusahaan lakukan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dituntut untuk mencari jalan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan melalui kinerja karyawan. Setyawati *et al.*, (2018) mengemukakan kinerja yakni perolehan untuk suatu penataan baik sistem yg mengarah pada untung maupun tidak, yg di peroleh semasa fase tertentu atau hasil yg diraih bagi seorang pekerja tatkala memenuhi peran pantas pada kewajiban yg ada. Sebaliknya berdasarkan Reni, (2018) kinerja yakni cerminan hasil kerja dari hasil operasional dalam mencapai target, target dalam suatu organisasi pada perusahaan adalah untuk melihat dari

perumusan skema strategi (*strategic planning*) orisinal atau kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dituju oleh pekerja dalam menjalankan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan, salah satunya yakni disiplin. Salah satu yang perlu ditekankan dalam sebuah perusahaan adalah disiplin. Disiplin adalah kondisi ideal untuk memberikan dukungan dan dorongan untuk menjalankan tugas yang disesuaikan dengan peraturan guna mendorong optimalisasi pekerjaan. Implementasi disiplin kerja baik akan bisa sepenuhnya mendorong peningkatan kinerja karyawan dan sejalan dengan upaya target masing-masing perusahaan untuk mendorong peningkatan dan pengembangan perusahaannya. Perusahaan perlu memindahkan dan memantau karyawannya untuk menerapkan disiplin dalam pekerjaan dalam upaya memajukan dan mencapai sasaran. Pernyataan ini di dukung oleh Wahyudi (2019), menyatakan bahwa disiplin memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan serta salah satu hal terpenting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Di perusahaan yang memiliki aturan dan regulasi yang akan mengatur dan membatasi aktivitas dan perilaku apapun. Disiplin tercermin sebagai sikap spiritual dalam perilaku seseorang, komunitas ataupun kelompok yang berbentuk ketaatan pada aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, norma, etika, ataupun konvensi guna mencapai sasaran tertentu yang diberlakukan di masyarakat. Menurut Merry, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dari proses pengembangan yang konstruktif untuk karyawan yang terlibat adalah dikarenakan disiplin kerja yang diperlihatkan dalam tindakan non-orang. Disiplin berfungsi sebagai proses pelatihan bagi karyawan sehingga karyawan bisa melakukan pengembangan dalam kontrol dirinya serta

lebih efektif di tempat kerja. Oleh karena itu, tindakan atau perilaku disipliner harus memiliki tujuan positif dalam memberikan didikan dan koreksi, bukan perilaku negative yang harus dimiliki oleh seorang pejabat atau bawahan disiplin ilmu untuk tujuan tindakan disipliner agar efektif pada asosiasi dan tugas keseharian di masa mendatang, tingkatan untuk tidak menghukum kegiatan sebelumnya. Sedangkan menurut Setyawati *et al.*, (2018), disiplin adalah perwujudan seseorang yang mematuhi semua aturan dan norma yang ada di masyarakat. Kedisiplinan yang baik akan memperlihatkan besarnya tanggung jawab yang dimilikinya sehingga muncul dorongan semangat kerja dan pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan.

Kinerja karyawan didukung oleh beberapa faktor, salah satunya yakni motivasi yang perlu ditekankan dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja yang dimaksud dalam hal ini yakni penyebab, penyebaran, dan dukungan dari perilaku atau tindakan manusia, agar dapat menjalankan pekerjaannya secara antusias dan aktif guna mencapai hasil yang maksimal Arisanti *et al.*, (2019). Motivasi juga diartikan sebagai suatu proses yang berusaha memberikan pengaruh kepada individu dalam melaksanakan sesuatu yang kita harapkan, atau bisa juga dikatakan adanya dorongan dari pihak luar terhadap individu, untuk melaksanakan suatu hal guna memberikan pengaruh orang lain dalam berperilaku secara teratur yang merupakan tugas dari Manajer (Setyowati Subroto, 2018)

Salah satu usaha untuk mencegah pekerjaan dengan penuh tekanan yang berpotensi mengganggu kinerja yakni upaya perusahaan dalam mengelola manajemen karyawan dengan sebaik mungkin. Stress kerja yakni suatu keadaan dari hasil subjektif seseorang yang bisa menjadi hubungan seseorang dengan

lingkungan pekerjaannya yang bisa memberikan ancaman dan memberikan sikap individu, fisiologis, dan psikologis. Pernyataan ini didukung oleh Suasnawa *et al.*, (2018: 32) Stres kerja itu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Stress dalam lingkungan bisa saja terjadi di setiap tingkatan manajemen dari manajemen biasa hingga manajemen puncak yang memiliki dampak lemah pada kinerja individu yang berdampak buruk pada kinerja perusahaan. Adanya konflik yang terjadi di tempat bekerja, pengiriman karyawan dengan berlebih dapat menyebabkan stress yang berkelanjutan, yang merupakan keadaan tidak menyenangkan yang dialami oleh siapapun secara mental maupun fisik. Pendapat ini sejalan dengan Ali *et al.*, (2017: 495) yang menyatakan terjadinya stress kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara sifat-sifat kepribadian individu terhadap karakteristik aspek pekerjaan dan bisa terjadi dalam berbagai keadaan kerja dan stress kerja yang muncul dari tuntutan jawaban dan lingkungan dari masing-masing individu di wajah mungkin saja beda.

PT Expravet Nasuba adalah perusahaan di bidang peternakan, perusahaan yang terlibat dalam pengelolaan peternakan. PT Expravet Nasuba di Kota Batam mulai beroperasi pada tahun 2013 yang berlokasi di Kompleks Wiraraja nomor 9 dan 10 Kabil, distrik Nongsa Batam di Kota Riau. Visi perusahaan Expravet di Batam ingin menjadi perusahaan industri yang disukai dan berpartisipasi dalam pemenuhan nutrisi. Disiplin yang kurang dikenal di perusahaan Expravet Nasuba adalah salah satu yang memperlambat target, di mana banyak karyawan yang terlambat, tidak tepat waktu sesuai jam yang ditentukan dan jumlah karyawan yang tiba-tiba absen, tidak memberikan informasi yang jelas dan tidak adanya informasi

lainnya serta dapat dilihat dari jumlah kehadiran karyawan. Tabel 1.1 yakni data absensi dan keterlambatan karyawan periode juli-juni periode 2019.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Periode Juli-Desember 2019

Sumber: PT Expravet Nasuba di Kota Batam (2019)

Jumlah kehadiran karyawan 2019						
Bulan	Jumlah karyawan	Absensi				Total
		Izin	Sakit	Telat	Alfa	
Juli	110	10	9	11	13	32
Agustus	110	12	10	13	15	37
September	110	18	16	15	11	45
Oktober	110	20	18	16	21	59
November	110	21	19	17	22	62
Desember	110	27	25	19	26	78

Tabel 1.1 diatas Tampilkan rata-rata tingkatan kehadiran PT Expravet Nasuba Batam periode dari Juli-Desember 2019 dengan jumlah karyawan 110 dan pada bulan Juli terdapat deskripsi izin 10 karyawan, informasi sakit sebanyak 9 karyawan, informasi telat sebanyak 11 karyawan, informasi Alpha 13 karyawan dan total kehadiran 32 karyawan, pada bulan Agustus ada izin 12 karyawan, sakit 10 karyawan, terlambat 13 karyawan, Alpha 15 karyawan dan total kehadiran 37 karyawan, pada bulan September ada deskripsi izin 18 karyawan, sakit 16 karyawan, terlambat 15 karyawan, karyawan Alpha 11 dan total absen 45 karyawan, pada bulan Oktober ada Deskripsi lisensi dari 20 karyawan, sakit 18 karyawan dengan 16 karyawan, alpha 21 karyawan dan total tidak ada kehadiran 59. Pada bulan November ada lisensi Keterangan 21 karyawan, sakit 19 karyawan, terlambat 17 karyawan, Alpha 22 karyawan dan total absen 62 karyawan dan pada bulan Desember ada izin 27 karyawan, s iek 25 karyawan, akhir 19 karyawan,

Alpha 26 karyawan dan total absen 78 karyawan. Selama enam bulan, fluktuasi tingkat disiplin data yang rendah dipandang sebagai jumlah absen yang tinggi dengan alasan perizinan dan alpha. Karyawan yang tidak hadir dikarenakan izin memperlihatkan adanya kesadaran yang kurang terhadap disiplin kerja. Dari hasil wawancara dan pengamatan yang didapatkan, ada dugaan bahwa karyawan yang susah mencampakan alasan tidak hadir maka banyak karyawan yang akhirnya menggunakan alasan sakit atau izin agar tidak terkena paparan langsung dari gaji besar akibat Alfa (tidak ada keterangan). Jika tetap berkelanjutan, makan memberikan dampak pada kinerja perusahaan bahkan secara keseluruhan, dikarenakan kehadiran di sekolah karyawan memiliki keterkaitan pada produktivitas yang telah dicapai perusahaan.

Selain disiplin, ada juga motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi merupakan sesuatu terpenting bagi perusahaan, terutama di Expravet Nasuba, penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan menjaga masalah yang tidak terselesaikan antara karyawan. Kurang pelatihan, kurang konsentrasi di tempat kerja, dan ada juga kurangnya kesadaran saat bekerja. Di perusahaan ini beberapa faktor yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun adalah tidak ada umpan balik positif dan dukungan yang dibangun untuk karyawan, kurangnya motivasi keuangan seperti faktor uang yang selalu mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik atau lebih buruk. Jika ada karyawan yang merasa tidak mendapatkan gaji atau kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan mulai merasa tidak aman dan kurang dihargai. Motivasi kerja yang

masih perlu diberikan kepada karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Sementara itu, karyawan juga mengalami stres akibat pekerjaan karena kurangnya disiplin dan tekanan dari pengusaha di perusahaan, yang mengarah pada penambahan beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan lain menjadi lebih, dari pada beban kerja, dapat bekerja berjam-jam lebih lama daripada biasanya membuat pasti akan menyebabkan beban kerja. Jika dilihat dari pengamatan di lapangan ada beberapa kendala, yaitu jika ada pesanan berfluktuasi di mana ada pesanan yang memiliki banyak masalah dalam proses produksi, terutama karyawan yang dapat menyebabkan terjadinya stres. Ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat pada waktunya dan adanya tekanan dari majikan mendorong karyawan menjadi stres dalam melaksanakan pekerjaannya. Tabel 1.2 yakni data kinerja karyawan produksi di periode Juli -Desember periode 2019.

Tabel 1. 2 Kinerja Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selama periode 2019

Bulan	Target		Output Perbulan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
JULI	4200	100%	4080	97%
AGUSTUS	4500	100%	4285	95%
SEPTEMBER	5000	100%	4748	94%
OKTOBER	5200	100%	4832	92%
NOVEMBER	5800	100%	5333	91%
DESEMBER	6000	100%	5443	90%

Sumber: PT Expravet Nasuba Kota Batam

Sesuai dengan data Tabel 1.2 tersebut bisa dilihat Data penilaian kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa 110 karyawan, kinerja pekerjaannya belum baik. Secara keseluruhan kinerja dari Juli jumlah target 4200 dengan output 4080

atau kinerja 97%, Agustus jumlah target 4500 dengan output 4285 atau kinerja 95%, September jumlah target 5000 dengan output 4748 atau kinerja 95%, Oktober jumlah target 5200 dengan output 4832 atau kinerja 92%, pada bulan November jumlah target 5.800 dengan output 5333 atau kinerja 91% dan target Desember 6.000 dengan hasil 5443 output atau kinerja 90%. Kinerja persentase yang dicapai oleh karyawan masih tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan, yang menyebabkan pekerjaan diselesaikan pada bulan berikutnya, yang menyebabkan karyawan menjadi kewalahan oleh pekerjaan yang menumpuk sehingga dapat menyebabkan stres kerja.

Stres kerja bisa menyebabkan timbulnya biaya secara signifikan, yang paling utama yakni adanya dampak produktivitas menjadi rendah, menurut Ali *et al.*, (2017) Stres kerja yang berdampak negatif pada level tinggi yakni penurunan drastis kinerja karyawan. Dalam hal ini, stres kerja menyebabkan karyawan sakit kehilangan waktu kerja, hal tersebut memperlihatkan jika ada stress yang berlebihan pada emosional, psikologis, dan perilaku karyawan yang berubah yang mengakibatkan gangguan kinerja, maka stress perlu diatasi dengan tepat dan cepat untuk menciptakan suasana kondusif bagi dirinya, untuk karyawan lainnya, perusahaan, dan lingkungan perusahaan sehingga bisa mencapai sasaran perusahaan.

Dari pemaparan latar belakang, penulis berkeinginan memahami lebih lanjut tentang kinerja karyawan PT Expravet Nasuba dan tertarik membuat penelitian berjudul “PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN STRES KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EXPRAVET NASUBA DI KOTA BATAM”

1.2. Identifikasi Masalah

Pemaparan latar belakang terkait, penelitian ini menemukan permasalahan, yakni:

1. Kurangnya perilaku antusias yang tinggi pada karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
2. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan perusahaan disebabkan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan
3. Disiplin rendah karena kurangnya perhatian dari perusahaan.
4. Tingkat keterlambatan atau tingkat ketidakhadiran yang tinggi.
5. Orderan yang fluktuatif mengakibatkan terjadinya stres.
6. Terjadinya munculnya stres diakibatkan orderan fluktuatif.
7. Beban pekerjaan maupun pimpinan dapat memberikan pengaruh pada stres kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Peneliti mengetahui bahwa masih ada informasi-informasi yang tidak disajikan, karena waktu yang terbatas dalam melaksanakan penelitian, sehingga penelitian ini memberika batasan permasalahan, yakni:

1. Variabel terikat yang diteliti yakni kinerja karyawan.
2. Variabel bebas yang diteliti yakni disiplin, motivasi dan stres kerja.
3. Objek yang diteliti yakni karyawan yang menjalankan aktivitas bekerja pada PT Expravet Nasuba.

1.4. Rumusan Masalah

Dari pemaparan pembatasan permasalahan terkait, penulis mengambil permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh PT Expravet Nasuba dirumuskan, yakni:

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam ?
4. Apakah Kedisiplinan, Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan yang dipaparkan atas dasar perumusan masalah, yakni:

1. Untuk memahami apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.
2. Untuk memahami apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.
3. Untuk memahami apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.

4. Untuk memahami apakah Disiplin, Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan bahwa penelitian bisa memberikan manfaat bagi semua kalangan, bagi pembaca ataupun pihak-pihak yang berkaitan langsung di dalamnya. Maka berikut manfaat yang akan diberikan, yakni:

1. Bagi Peneliti

Dapat dijadikan acuan atau referensi guna memperjelas penelitian yang mempunyai kesamaan komponen variabel, dan sebagai acuan bagi pihak yang memiliki kepentingan guna memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen karyawan.

2. Bagi Institusi

Dapat menambah pengetahuan secara teori perilaku disiplin, motivasi, dan stres kerja serta juga memberikan tambahan acuan atau rujukan untuk penelitian berikutnya yang mempunyai kesamaan variabel di tempat dan waktu mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan masukan bagi PT Expravet Nasuba agar selalu menjalankan peraturan yang telah ditentukan, dan juga dapat mengembangkan SDM yang berkualitas, unggul, serta memiliki kemampuan kerja sama yang baik dalam mencapai target perusahaan.

4. Bagi Peneliti Lanjut

Memperluas variabel yang sudah tersedia dan bisa dikembangkan kembali untuk dilakukan penelitian berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Feel *et al.*, (2018) mengemukakan kata B Latihan dilakukan secara bersama-sama antara karyawan, pimpinan, serta semua karyawan di perusahaan.

Menurut pandangan Santoso, (2018) mengatakan disiplin kerja yakni realisasi serta kemauan individu untuk memenuhi seluruh aturan dan norma sosial yang diberlakukan atau alat yang dipergunakan manajer dalam melakukan komunikasi dengan karyawannya supaya karyawan tersebut memiliki kesedian guna merubah perilaku dan jika usaha dalam peningkatan kesadaran serta kemauan untuk memenuhi seluruh aturan serta norma sosial yang diberlakukan. Sehingga, kedisiplinan bisa diukur dengan waktu dan kesadaran yang tepat dalam menjalankan suatu pekerjaan yang bisa didasarkan pada aturan yang diberlakukan.

Setyawati *et al.*, (2018) mengartikan disiplin sebagai alat manajemen karyawan. Adanya disiplin yang baik bisa mendorong suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar. Disiplin tidak hanya dikaitkan pada sesuatu hal yang kurang menyenangkan (hukuman) dikarenakan hukuman sebenarnya yakni alat utama dalam menegakkan suatu kedisiplinan.

Victoria *et al.*, (2016) mengatakan, disiplin, sikap, persetujuan, taat, dan patuh pada aturan yang diberlakukan, secara tertulis maupun tidak tertulis serta

memiliki kesanggupan dalam mengimplementasikannya dan tidak ada penolakan dalam menerima sanksi-sanksinya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, bisa ditarik kesimpulan disiplin kerja yakni cara untuk melatih kepribadian karyawan untuk mematuhi seluruh aturan dan norma sosial yang diberlakukan, memperhatikan ketentuan dalam mengatur sikap kegiatan dan perilakunya, akan memerintah dan membatasi sehingga setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar serta tidak terbatas dalam menerima sanksinya ketika melakukan pelanggaran wewenang dan tugasnya. Oleh karena itu, kedisiplinan dapat diukur dengan kesadaran dan waktu yang tepat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang bisa didasarkan pada aturan yang diberlakukan. Karena disiplin kerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, guna mencapai tujuan atau target organisasi.

2.1.1.2 Macam-macam bentuk disiplin pada organisasi

Adapun macam-macam kedisiplinan menurut Affandi, (2016: 7) antara lain sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Ini adalah langkah pencegahan untuk seseorang yang melanggar aturan organisasi, dan diusulkan guna mendorong karyawan untuk dapat mendisiplinkan dirinya dengan mematuhi serta menghindari serangkaian aturan yang diberlakukan. Disiplin preventif seperti itu merupakan usaha yang dilaksanakan perusahaan guna menciptakan iklim dan perilaku perusahaan dimana seluruh anggotanya bisa menjalankan dan mentaati aturan yang telah ditentukan atas keinginannya sendiri. Disiplin preventif

memiliki fungsi yakni guna memberikan dorongan disiplin kepada karyawan agar mereka bisa mempertahankan perilaku disiplin mereka apabila karyawan melakukan pelanggaran disiplin dasar peraturan, maka sanksi ditegakkan sehingga aturan perusahaan ditegakkan serta harus konsisten dengan seluruh karyawan.

2. Disiplin Korektif

Ini adalah disiplin yang mempunyai maksud guna memberikan penanganan pada karyawan yang melanggar aturan yang diberlakukan dan untuk upaya perbaikan di waktu mendatang serta mentaati aturan yang disesuaikan pada pedoman yang ada di suatu perusahaan. Sehingga, disiplin afirmatif pada akhirnya yakni usaha guna memberikan perbaikan serta menindaklanjuti petugas yang melanggar aturan. Dalam hal ini, tujuan dari disiplin korektif yakni karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan serta disetujui disesuaikan pada aturan yang diberlakukan. Disiplin korektif dilaksanakan guna memberikan perbaikan pada karyawan yang melanggar serta mencegah petugas lain melaksanakan tindakan serupa dan melakukan pencegahan agar tidak terjadi pelanggaran lebih lanjut di masa mendatang.

3. Disiplin Progresif

Tujuan dari hukuman berat akibat karyawan yang melanggar aturan atau ketentuan yang ada dengan berulang-ulang yakni memberikan kesempatan bagi karyawan guna memilih tindakan yang korektif sebelum mendapatkan

hukuman yang lebih serius lagi. Dalam disiplin ini, memberikan kemungkinan pihak manajemen dalam melakukan hukuman berat yang berupa pemberhentian karyawan. Disiplin progresif contohnya yakni pemogokan verbal oleh pimpinan, sanksi kerja, penurunan pangkat dan bahkan pemecatan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi pimpinan berpengaruh langsung pada perilaku kebiasaan karyawannya. Dalam hal ini, kebiasaan ditetapkan kepemimpinan, oleh atmosfer maupun iklim kepemimpinan. Jadi, guna mendapatkan disiplin baik, pimpinan diharuskan juga memberikan kepemimpinan yang baik.

Sutrisno, (2017: 89) menyebutkan faktor-faktor yang memberikan pengaruh pada disiplin karyawan, yakni:

1. Besar kecil kompensasi yang didapatkan

Faktor ini bisa memberikan pengaruh terhadap tegaknya suatu kedisiplinan. Karyawan bisa mentaati segala aturan yang ada, apabila karyawan tersebut memperoleh jaminan balas jasa yang sesuai kerja kerasnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan organisasi.

Faktor ini memberikan pengaruh yang besar dalam suatu organisasi, dan menonjol jika dilakukan perbandingan terhadap seluruh faktor yang dapat memberikan pengaruh kedisiplinan karyawan, hal ini dikarenakan pimpinan memiliki peran sebagai panutan bagi karyawannya sehingga karyawan akan selalu mengikuti pimpinannya setiap hari.

3. Ada tidaknya suatu peraturan pasti yang bisa digunakan sebagai pegangan.

Pelatihan kedisiplinan tidak bisa dijalankan perusahaan apabila tidak memiliki aturan tertulis untuk pegangan bersama. Kedisiplinan tidak bisa ditegakkan apabila aturan yang telah ditetapkan didasari pada instruksi lisan yang kapan saja bisa berubah sesuai situasi dan kondisinya.

4. Pimpinan harus memiliki keberanian dalam bertindak.

Apabila karyawan melakukan pelanggaran terhadap kedisiplinan, pimpinan harus mempunyai keberanian dalam bertindak yang disesuaikan dengan tingkatan pelanggaran tersebut.

5. Ada tidaknya pengawasan oleh pimpinan.

Apabila pimpinan melakukan pengawasan terhadap karyawannya, maka akan banyak karyawan yang menjadi terbiasa menerapkan kedisiplinan kerja.

6. Ada tidaknya perhatian yang diberikan perusahaan dan pimpinan kepada karyawan.

7. Di samping kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan, karyawan juga perlu perhatian dari kepemimpinan mereka sendiri. Masalah atau keluhan yang ingin mereka dengar, dan jalan keluar terlihat dan seterusnya.

8. Upaya menciptakan kebiasaan dalam mendorong penegakan kedisiplinan.

Dengan kebiasaan mendukung saling hormat seperti ketika rapat, membuang pujian sesuai tempat dan waktu, sering kali melibatkan karyawan dalam rapat, karyawan tahu jika anda ingin tempat itu meninggalkan rekan kerja, dengan memberitahukan di mana serta untuk bisnis, bahkan kepada karyawannya.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator memberikan pengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi terdiri atas (Astutik, 2016:146):

1. Tingkat kehadiran karyawan

Kehadiran adalah indikator mendasar dari pengukuran disiplin, individu dengan tingkat disiplin rendah sering mengabaikan kehadiran tepat waktu di tempat kerja, tidak memungkinkan tiba-tiba, dan tidak terlambat untuk bekerja.

2. Kepatuhan pada tata tertib perusahaan

Karyawan selalu melakukan kegiatan dalam organisasi sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditentukan perusahaan.

3. Kepatuhan pada standar kerja

Ini bisa diukur dengan sejauh mana respons yang sesuai terhadap Kepercayaan yang diberikan kepadanya dan bagaimana dampaknya terhadap pelanggan, pelanggan akan menerima produk sesuai dengan kriteria yang mereka inginkan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap apa yang dia lakukan dan bagaimana kualitasnya. Karyawan yang bekerja dengan hati-hati tentang apa yang dilakukan akan mengurangi tingkat kesalahan yang akan terjadi.

5. Bekerja etis

Perilaku beberapa karyawan mungkin menghormati rekan kerja dan pelanggan. Tindakan semacam itu adalah contoh yang tidak memiliki disiplin kerja etis.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Kuddy, (2017) mengatakan motivasi kerja bagi karyawan yakni hal mendasar yang memberikan dorongan kepada individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi bagi karyawan dilakukan untuk mengupayakan kekuatan dan potensi karyawan untuk bekerja secara produktif.

Menurut pandangan Sali, (2018) mengatakan motivasi kerja baik memperlihatkan keefektifan kepemimpinan dari penyediaan pelatihan dan pendidikan secara kompeten dan remunerasi disesuaikan pada karyawan dan tingkatan tanggung jawabnya. Jika perusahaan menjalankan remunerasi dengan baik, maka karyawan bisa dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan antusias dan sebaik mungkin agar karyawan mempunyai kemampuan untuk mengisi tugas, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan bersama dan mampu harus mematuhi peraturan organisasi.

Motivasi yakni suatu proses yang memberikan penggambaran arah, kekuatan, dan penyediaan individu dalam usaha mencapai sasarannya. Dalam hal ini, kekuatan memberikan penggambaran betapa sulitnya individu untuk mencoba. Ketekunan dapat memberikan pengukuran lamanya individu bisa mempertahankan usahanya. Individu yang memiliki motivasi akan dapat bertahan dalam waktu yang

lama terhadap tugas mereka guna mencapai sasaran mereka (Saputri & Andayani, 2018)

Menurut pandangan Bentar *et al.*, (2017) mengatakan bahwa motivasi itu adalah dukungan yang diberikan kepada kita oleh orang lain untuk membuat perubahan pada diri sendiri. Motivasi yakni hal yang paling penting guna mencapai kesuksesan. Karena itu bisa mendorong seseorang untuk menjadi lebih Mahir. Individu yang memiliki motivasi hanya memberikan usaha yang minim dalam melaksanakan pekerjaan. Konsep motivasi yakni konsep terpenting dari studi kinerja individu. Jadi motivasi yaitu memberi motivasi, memotivasi, ataupun penyebab adanya dorongan semangat ataupun kondisi mendorong.

Berdasarkan pemaparan tersebut, bisa ditarik kesimpulan hal mendasar yang mendorong seseorang untuk bekerja. Dan proses yang mendeskripsikan kekuatan, bimbingan, serta penentuan individu dalam usaha mencapai sasaran.

2.1.2.2 Unsur-unsur Motivasi

Motivasi mempunyai banyak istilah, seperti keharusan (*need*), dorongan (*urge*), hasrat (*wish*), serta dorongan (*drive*). Kemudian pada pembahasan berikutnya menggunakan kata motivasi terbagi atas 3 (tiga) elemen dimana masing-masing elemennya memiliki interaksi menurut (Dariansyah, 2018) yakni:

1. Kebutuhan, terjadi dikarenakan ketidakseimbangan fisiologis dengan psikologis.
2. Dorongan, yang diciptakan guna mencukupi kebutuhan.
3. Hasrat, sesuatu yang bisa mencukupi kebutuhan serta mengurangi dorongan.

Motivasi bisa didefinisikan sebagai motif untuk membuat seseorang berupaya dalam mencapai sasaran organisasi. Motivasi dalam suatu organisasi untuk meningkatkan motivasi anggotanya, peningkatan produktivitas, disiplin, serta terciptanya kesejahteraan dalam mencapai sasaran organisasi. Motivasi yang berhadil adalah tantangan untuk bertahan hidup dalam iklim organisasi maupun keseharian.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Motivasi bekerja memiliki indikator berdasarkan pandangan Edward, (2016: 58) adalah sebagai berikut:

Karyawan memiliki kemampuan untuk memberikan kekuatan yang dapat memberikan kekuatan yang dapat digunakan dan dilepaskan dari ruang lingkup motivasi, peluang dan situasi orang yang ada atau dengan kata lain seseorang ingin melakukan upaya atau kerja yang lebih baik daripada orang serta indikator motivasi pekerjaan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), yakni kebutuhan yang dilakukan guna membuat suatu hal lebih efisien dalam mencapai keberhasilan serta memecahkan suatu masalah yang dihadapi.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), yakni kebutuhan situasi persahabatan, kehangatan berinteraksi dengan pihak lainnya, baik itu merupakan atasan, bawahannya maupun teman sekerja.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), yakni kebutuhan yang didasarkan pada keinginan guna dapat mengendalikan, memimpin, dan mengatur orang lain.

2.1.3 Stres Kerja

Menurut pandangan Setyawati *et al.*, (2018: 406) mengatakan Stres kerja adalah sebagai respons seseorang pada kekuatan lingkungan yang memengaruhi kinerja orang tersebut. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan bisa sangat melumpuhkan dikarenakan adanya ancaman potensial pada fungsi keluarga serta kinerja seseorang.

Menurut pandangan Ali *et al.*, (2017: 495) mengatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan antara sifat-sifat kepribadian individu dan karakteristik dari aspek kerjanya serta bisa terjadi dalam segala keadaan kerja dan tekanan pekerjaan yang muncul dari tuntutan jawaban dan lingkungan dari seseorang di wajah mungkin memiliki perbedaan.

Widyastuti & Rahardja, (2018: 3) mengatakan bahwa Stres kerja adalah stres kerja yang merupakan reaksi atau perilaku nyata seseorang yang berhubungan dengan keadaan emosinya terhadap situasi yang dihadapi atau dirasakan di lingkungan tempat ia bekerja.

Prasasti & Yuniawan, (2017: 4) mengatakan bahwa Stres kerja adalah respons adaptif, yang dikaitkan dengan proses psikologi maupun karakteristik seseorang, sebagai akibat perilaku luar, peristiwa maupun situasi dengan memposisikan tuntutan fisik serta psikologis tertentu pada individu.

Oemar & Gangga, (2017: 24) mengatakan bahwa Tekanan kerja dari kondisi dinamis seseorang dihadapkan dengan peluang, kendala, maupun permintaan yang disesuaikan dengan harapan dan hasil yang akan dicapai pada keadaan penting tidak stabil. Stres pada dasarnya tidak selalu memberikan dampak yang buruk bagi

seseorang, hal ini mengartikan dalam keadaan atau situasi tertentu stres yang dirasakan oleh seseorang dapat memberikan hasil positif yang memberikan keharusan seseorang untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun, stres pada tingkatan yang lebih tinggi ataupun ringan yang terjadi secara terus menerus dapat mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan tersebut.

Berdasarkan pemaparan tersebut, bisa ditarik kesimpulan stres kerja yakni respons seseorang terhadap kekuatan lingkungan yang memberikan pengaruh pada kinerja seseorang. Seseorang diarahkan kepada tuntutan, peluang, ataupun keterbatasan sejalan dengan keinginan dan hasil yang akan dicapai pada keadaan yang penting serta tidak stabil.

2.1.3.1 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Ismi *et al.*, (2016: 56) mengemukakan faktor yang memberikan pengaruh pada stres kerja, yakni:

1. *Job content* (uraian pekerjaan)
 - a. Bekerja secara berlebihan.
 - b. Pekerjaan yang rumit.
 - c. Pekerjaan yang monoton.
 - d. Terlalu banyak tanggung jawab.
 - e. Ketidakjelasan peran.
2. *Working conditions* (kondisi kerja)
 - a. Kondisi kerja yang buruk.
 - b. Tingkat kebisingan.
 - c. Menuntut kerja secara fisik.

3. *Employment conditions* (kondisi karyawan)

- a. Gaji rendah.
- b. Prospek karir yang rendah.
- c. Kontrak kerja yang fleksibel.
- d. Ketidakamanan pekerjaan.

4. *Social relations at work* (hubungan sosial ditempat kerja)

- a. Gaya kepemimpinan yang buruk.
- b. Kurangnya dukungan sosial.
- c. Kurangnya partisipasi dalam mengambil keputusan.
- d. Hak.
- e. Diskriminasi.

2.1.3.2 Aspek pembangkit Stres Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat membangkitkan stres menurut Azza, (2019: 100) antara lain sebagai berikut:

1. Faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Dari dalam perusahaan juga dapat memberikan banyak tekanan pada karyawan salah satunya, tuntutan pemberian tugas yang dilakukan secara berlebih, adanya tekanan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, contohnya pekerjaan di luar kendali karyawan yang harus dilaksanakan secara terus menerus dan berulang kali.

2. Faktor lingkungan.

Perubahan lingkungan yang tidak pasti dalam suatu organisasi bisa memberikan pengaruh pada ringkatan stres karyawan. Contoh keselamatan dan keamanan di tempat kerja, sikap manajer terhadap karyawannya, konsistensi yang kurang di tempat kerja, lingkungan fisik yang tidak nyaman.

3. Faktori individual.

Keadaan atau situasi yang memberikan pengaruh terhadap kehidupan individu misalnya faktot kepribadian, keluarga, dan ekonomi.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Hasan *et al.*,(2018: 4) menyebutkan stres kerja memiliki indikator-indikator, yakni:

1. Konflik peranan

Ini bisa ditimbulkan jika individu atau karyawan terlibat dalam sebuah perselisihan. Oposisi untuk melakukan tugas harus dijalankan dengan tanggung jawabnya masing-masing.

2. Beban kerja

Karyawan tidak mempunyai informasi yang cukup guna melaksanakan tugas pekerjaannya, atau tidak memiliki pemahaman serta tidak bisa mewujudkan keinginan mengenai peranan terkait.

3. Pengembangan karir

Peluang dalam mempergunakan keterampilan divisi sesuai dengan bidang studi mereka, peluang untuk melakukan pengembangan keterampilan baru serta penjangkauan karir guna memfasilitasi putusan terkait karir.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Setyawati *et al.*, (2018: 136) mengatakan bahwa Ketika pekerjaan yang diperoleh selama pekerjaan dikonfirmasi meningkat karena kinerja yang lebih baik dihasilkan, itu akan mendorong perusahaan untuk lebih maju dan mencapai tujuan atau sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Menurut pandangan Mamesah & Lengkong, (2016: 602) mengatakan bahwa Kinerja karyawan yakni seberapa jauh individu bisa menerapkan strategi perusahaan dalam mencapai tujuan spesifik terkait peranan individu dan apabila tidak relevan dengan perusahaan maka dapat dilakukan dengan memperlihatkan keterampilan yang dimilikinya. Kinerja dapat diartikan sebagai konsep multidimensi yang memiliki 3 (tiga) aspek yakni prestasi (*accomplishment*), sikap (*attitude*), dan kemampuan (*ability*).

Menurut pandangan Marsoit *et al.*, (2018: 248) mengatakan bahwa Kinerja adalah perbandingan kinerja aktual karyawan dan kinerja yang diinginkan dari karyawannya. Kinerja pekerjaan yang diinginkan yakni kinerja standar dikompilasi menjadi referensi agar bisa memperlihatkan kinerja karyawan yang disesuaikan perbandingan posisi yang dimiliki dan standar yang ditetapkan. Disamping itu, bisa juga diperhatikan dari kinerja karyawan terkait terhadap karyawan lain.

Setyawati *et al.*, (2018: 428) mengatakan bahwa perbandingan kinerja aktual karyawan dan kinerja yang diinginkan karyawan. Kinerja pekerjaan yang diinginkan atau diharapkan yakni kinerja standar dikompilasi menjadi referensi agar bisa memperlihatkan kinerja karyawan disesuaikan perbandingan posisi yang dimiliki

dan standar yang ditetapkan. Disamping itu, bisa juga diperhatikan dari kinerja karyawan terkait terhadap karyawan lain.

Feel *et al.*, (2018: 179) mengemukakan Kinerja yakni kegiatan yang dilakukan individu atau organisasi guna melaksanakan pekerjaan yang sedang dikerjakannya, suatu pencapaian, atau penampilan umum dari keterampilan upaya individu yang dicapai oleh kemampuan serta tindakan pada kondisi tertentu.

Berdasarkan pemaparan tersebut, bisa ditarik kesimpulan kinerja karyawan yakni perbandingan dari pekerjaan aktual karyawan dimana standar kerjanya ditentukan oleh karyawan atau perusahaan dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan atau perbuatannya, sebagai prestasi.

2.1.4.1 Manfaat penilaian kerja

Hasil penilaian memiliki manfaat untuk melakukan pembentukan kebijakan dalam suatu perusahaan. Kebijakan dalam suatu perusahaan bisa berhubungan dengan aspek individu maupun perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja dalam suatu perusahaan secara rinci yakni (Sulistiyani & Rosidah, 2018: 328):

1. Melakukan penyesuaian terhadap kompensasi.
2. Memperbaiki kinerja.
3. Melaksanakan pemenuhan akan kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Mengambil keputusan mengenai pemecatan, perencanaan tenaga kerja, pemberhentian, mutase, dan penempatan promosi.
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu mendiagnosis kesalahan pada desain karyawan.

Pemberian nilai yang secara langsung dilaksanakan oleh pimpinan bisa dipergunakan untuk mengelola kinerja karyawan atau sebagai tanda adanya karyawan yang lemah agar manajer bisa menetapkan sasaran atau target yang akan dicapai. Ketersediaan informasi kinerja karyawan sangat membantu bagi pemimpin untuk mengambil langkah-langkah untuk secara menyeluruh meningkatkan program staf yang dibuat atau program lain.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yakni (Latief *et al.*, 2018:41):

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Potensi (kemampuan psikologis) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Terkait, jika ada karyawan dan pimpinan yang mempunyai IQ di atas rata-rata yakni IQ 110 - 120 serta pendidikan diperlukan guna mendapatkan kepemimpinan dalam bantuan pekerjaan, akan memiliki kemudahan untuk mencapai prestasi kerjanya dan keahlian dalam melakukan keahlian yang dimilikinya.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Faktor ini telah membentuk perilaku kepemimpinan terhadap karyawan dan kondisi kerja di suatu lingkungan perusahaan. Motivasi yakni suatu keadaan yang memberikan dorongan kepada karyawan dalam satu arah guna mencapai sasaran kerjanya. Kondisi kerja yang positif bisa memperlihatkan motivasi kerja yang dimilikinya dengan tingkatan yang tinggi begitupun sebaliknya. Dalam hal ini situasi atau kondisi kerja termasuk iklim kerja,

pola kepemimpinan, fasilitas kerja, garis kepemimpinan, serta hubungan kerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Bono Judge (2003) dalam Indrasari, (2017: 55) mengemukakan indikator yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yakni:

1. **Kualitas**
Ko yakni hasil kerja mendekati kesempurnaan dan mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan.
2. **Produktifitas**
Yakni jumlah pekerjaan yang telah selesai ataupun jumlah yang dihasilkan.
3. **Ketepatan waktu**
Yakni pekerjaan yang dijalankan bisa terselesaikan disesuaikan dengan waktu yang sudah ditentukan dan memanfaatkan waktu yang ada diisi dengan aktivitas lainnya.
4. **Efektivitas**
Perusahaan dengan semaksimal atau seoptimal mungkin memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam upaya peningkatan laba dan pengurangan kerugian.
5. **Kemandirian**
Bisa membantu pekerjaan tanpa adanya bantuan untuk menghindari hasil yang dapat memberikan kerugian.
6. **Komitmen kerja**

Komitmen yang terjadi diantara karyawan dan perusahaan mereka.

7. Tanggung jawab

Tanggung jawab karyawan dan kesadaran akan pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan atau organisasinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian sebelumnya yang dipergunakan sebagai dasar dan pertimbangan pada penelitian ini. Hasil penelitian sebelumnya tentang permasalahan yang diangkat disajikan berikut, yakni:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Setyawati <i>et al.</i> , 2018)	X1 = Stres kerja, X2 = Disiplin Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan antara Stres Kerja dan disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Kuddy, 2017)	X1 = Kepemimpinan. X2 = Motivasi, X3 = Disiplin Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan antara Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

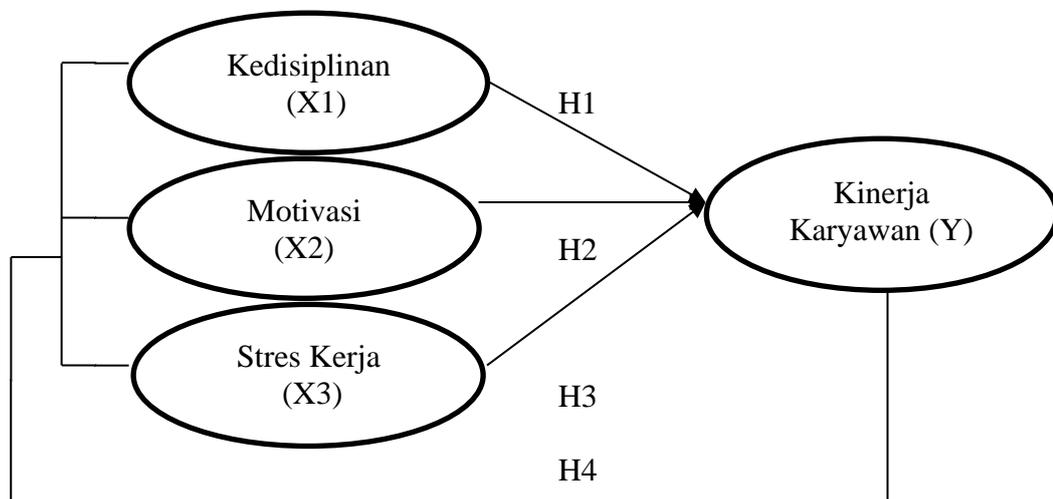
(Lanjutan) **Tabel 2.1**

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan. (Widyastuti & Rahardja, 2018)	X1 = Stres kerja, X2 = Kompensasi, X3 = <i>Employee Engagement</i> , Y = Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan antara Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, dan <i>Employee Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Pengaruh disiplin kerja, Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (Santoso, 2018)	X1 = Disiplin Kerja, X2 = Motivasi, X3 = Budaya Organisasi, Y = Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan antara Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Arisanti <i>et al.</i> , 2019)	X1 = Kompensasi, X2 = Motivasi, X3 = Disiplin Kerja, Y = Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan antara Pengaruh Kompensasi, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Karyawan.

6.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. (Mahpudin & Purnamasari, 2018)	X1 = Motivasi kerja, Y = Kinerja Karyawan	Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan.
7.	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. (Saili, 2018)	X1 = Kepemimpinan, X2 = Kompensasi, X3 = Motivasi, Y= Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari teori yang disajikan tersebut, perkembangan kerangka berpikir bisa diperhatikan pada bagan berikut, yakni.:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber dari kerangka pemikiran:

Disiplin sumbernya (Astutik, 2016:146)

Motivasi sumbernya dari Edward, (2016: 58)

Stres Kerja sumbernya dari Hasan *et al.*,(2018: 4)

Kinerja karyawan sumbernya dari Bono Judge (2003) dalam Indrasari, (2017: 55)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yakni suatu jawaban yang sementara untuk perumusan pertanyaan penelitian. Dalam hal ini, jawaban diberikan bersifat sementara, karena didasari

oleh teori yang didapatkan, bukan fakta empiris. Setelah mengumpulkan data teoritis, ini adalah hipotesis yang diajukan, yakni:

H1: Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.

H3: Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.

H4: Motivasi, Kedisiplinan, dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain pada penelitian merupakan proses yang dibutuhkan pada pelaksanaan suatu penelitian. Sebelum melakukan penelitian sebaiknya harus menyusun dan merancang desain penelitian terlebih dahulu. (Wiratna, 2015: 71) menjelaskan desain penelitian sebagai strategi guna mencapai tujuan penelitian dan juga dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam pembangunan strategi yang meliputi keseluruhan struktur penelitian yang dimulai dari awal gagasan sampai akhirnya mendapatkan hasil penelitian.

Bagian ini, peneliti mengetahui dan melakukan apa yang harus dikerjakan selama proses mengumpulkan data di lapangan ataupun sesudah data dikumpulkan dan jenis metode penelitiannya yaitu kuantitatif. Pendekatan asosiatif. Yang dimaksud dengan pendekatan asosiatif. Siregar, (2016: 154) mengemukakan hubungan sebab akibat yakni keterkaitan antara sebab dengan akibat diantara dua ataupun lebih variabel mencakup variabel bebas yang memengaruhi variabel terikatnya. Penelitian ini dilaksanakan guna mendapatkan informasi serta berfokus di bidang manajemen sumber daya manusia secara khusus yakni tentang disiplin kerja, motivasi, stres kerja, serta kinerja dari karyawannya.

Proses dalam mengumpulkan data penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan instrument penelitian yakni kuesioner. Data dan informasi yang telah didapatkan merupakan data yang berbentuk skala Likert. Populasi yang

dipergunakan yakni karyawan yang menjalankan aktivitas kerjanya pada PT Expravet Nasuba di Kota Batam sebanyak 110 karyawan.

3.2 Operasional Variabel

Sugiyono, (2017: 64) mengemukakan bahwa pada umumnya variabel pada penelitian yakni sesuatu dengan bentuk apa saja dan ditentukan peneliti guna dipahami agar bisa memperoleh informasi mengenai hal terkait untuk selanjutnya diambil kesimpulannya.

Variabel yakni sesuatu yang bisa mengubah nilai sementara penelitian yaitu sifat atau fitur atau nilai seseorang, kegiatan atau objek dengan spesifik yang bervariasi yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari dan selanjutnya diambil keimpulannya Supranto, (2016: 96).

3.2.1 Variabel Independen

Yang dimaksud dengan variabel independent yakni variabel yang dipengaruhi oleh atau merupakan sumber, perubahan munculnya variabel dependen (Siregar, 2016:110). Pada penelitian ini, peneliti mempergunakan variabel independent atau variabel bebasnya yakni Disiplin (X₁), Motivasi (X₂), serta Stres Kerja (X₃).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel *output*, kriteria, dan variabel konsekuensial atau dapat disebut variabel dependen. Siregar, (2016: 110) mengemukakan variabel dependen diartikan sebagai suatu variabel yang signifikan atau sebagai hasil, dikarenakan munculnya variabel independent. Variabel dipergunakan pada penelitian ini yakni

kinerja karyawan (Y). Yang dimaksud kinerja yakni hasil dari upaya yang dilakukan individu yang dicapai karena perbuatan dan kemampuan pada kondisi tertentu atau suatu prestasi, penampilan, atau perbuatan umum dari suatu keterampilan.

Tabel 3. 1 Defenisi operasional variabel Independen

Varibael Independen	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kedisiplinan	kedisiplinan ialah alat guna membiasakan individualis pekerja supaya tetap membuktikan kapasitas yang apik (Feel <i>et al.</i> , 2018)	1. Kedatangan 2. Kepatuhan pada kewajiban dan kaidah kewajiban pekerjaan 3. Kepatuhan pada norma operasional 4. Tingkat kesiagaan yang bagus 5. Bekerja yang baik dan etis	Skala Likert
Motivasi	Motivasi untuk tenaga kerja ialah hal mendasar pekerja demi memajukan kemampuan. (Kuddy, 2017)	1. Kebutuhan akan menunjukkan kepandaian atau prestasi 2. Kebutuhan akan pertemanan dan hubungan yang baik dalam lingkungan kerja 3. Kebutuhan akan kekuatan yang memberikan kekuasaan atau mendominasi	Skala Likert
Stres Kerja	Stres kerja ialah bagaimana anggapan pribadi terhadap efek area yang berdampak kapasitas perseorangan. (Setyawati <i>et al.</i> , 2018)	1. Konflik Peranan 2. Beban Kerja 3. Pengembangan Karir	Skala Likert
Kinerja Karyawan	kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja nyata karyawan dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Setyawati <i>et al.</i> , 2018)	1. Kualitas 2. Produktivitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja 7. Tanggung Jawab	Skala Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yakni suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek dengan karakteristik serta kualitas tertentu yang sudah ditentukan peneliti agar dipelajari serta dibuat kesimpulannya. Di samping itu, populasi yakni kumpulan elemen yang memperlihatkan ciri-ciri tertentu dan bisa dimanfaatkan dalam menarik kesimpulan. Populasi tidak hanya sekedar jumlah objek maupun jumlah subjek yang akan dipelajari, akan tetapi berupa keseluruhan karakteristik suatu objek dan subjek terkait. Populasi penelitian ini yakni karyawan PT Expravet Nasuba yakni sebanyak 110 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel yakni bagian dari jumlah serta karakteristik dari populasi. Sampel jenuh yaitu metode yang digunakan dalam mengambil sampel, yang merupakan mengambil sampel dengan keseluruhan populasinya dijadikan sebagai sampel atau semua populasi dipakai menjadi sampel atau disebut sebagai sensus. Sehingga, sampel pada penelitian ini terdiri dari 110 karyawan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menentukan sampelnya dengan *non-Probability sampling*. (Sujarweni, 2015: 92) mengemukakan non-probabilitas yakni suatu teknik yang dilakukan guna mengambil sampel yang tidak memberikan kesamaan peluang dengan anggota ataupun elemen populasi yang terpilih dalam sampel. Sampel jenuh yaitu metode yang digunakan dalam mengambil sampel, yang merupakan mengambil sampel dengan keseluruhan populasinya dijadikan sebagai sampel atau

semua populasi dipakai menjadi sampel atau disebut sebagai sensus. Sehingga, sampel pada penelitian ini terdiri dari 110 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik ini yakni suatu prosedur standar dan sistematis guna mendapatkan data yang dibutuhkan, yang selalu terdapat keterkaitan diantara metode pengumpulan datanya dan permasalahan pada penelitian diharapkan dapat diselesaikan, dikarenakan penelitian ini bertujuan guna memperoleh data (Siregar, 2016: 130). Perolehan data pada penelitian, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer yakni sumber data dengan memberikan hasil otomatis kepada peneliti. Penelitian dilaksanakan dengan kuesioner yang telah disusun peneliti didasari indikator dari setiap variabel. Dari data kuesioner tersebut selanjutnya peneliti dapat menganalisa data guna memahami pengaruh disiplin kerja, motivasi, serta stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Expravet Nasuba.
2. Data sekunder yakni data didapatkan dengan tidak langsung maupun dengan bagian ataupun laporan historis lainnya dan diorganisasikan pada arsip public maupun pribadi. Data sekunder dipergunakan pada penelitian terdiri atas data absensi karyawan dalam penyelesaian kerjanya di PT Expravet Nasuba, jurnal, studi literatur, publikasi masalah, dan informasi terekam lainnya yang tersedia dari sumber buku dan internet.

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Data yang telah dikumpulkan dengan kuesioner untuk selanjutnya dilakukan menggunakan SPSS Versi 25. Responden yang telah menjawab pertanyaan yang

diajukan peneliti, kemudian diberikan skor yakni dengan skala Likert. Sugiyono, (2017: 135) menjelaskan skala Likert yaitu alat yang dipergunakan dalam melakukan pengukuran terhadap suatu pendapat, persepsi, atau sikap individu ataupun sekelompok individu mengenai sosial yang fenomenal. Dibawah ini tabel skor jawaban kuesioner berdasarkan skala Likert, yakni:

Tabel 3. 2 Skala likert

No	Pernyataan	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Ragu-ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2017: 137)

3.5 Metode Analisis Data

Data pada penelitian didasarkan pada pengelompokkan data yang berdasarkan variabel dan tiper responden, mengumpulkan data keseluruhan responden, menyajikan tiap variabel berupa data diolah untuk setiap variabel yang ada, kemudian hasil penjumlahan dari masalah yang ada dikaji untuk mengetahui hipotesis yang ditujukan (Sujarweni, 2015: 121) mengartikan metode ini sebagai cara penganalisisan data, yang memiliki tujuan dalam pengelolaan guna memberikan jawaban perumusan permasalahannya.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini diartikan sebagai suatu statistik yang dipergunakan dalam penganalisisan data dengan cara melakukan pendeskripsian atau memberikan gambaran pada data yang dikumpulkan dengan tidak menyimpullkan sesuatu yang diberlakukan untuk umum. Hasil analisis disajikan dalam statistic deskriptif berupa

grafik, diagram, tabel, lingkaran, median, modus, mean, desil, rata-rata, serta persentase (Sugiyono, 2017:29).

Analisis yang akan digunakan di dalam penelitian ini, berdasarkan uraian jawaban dan penyebaran kuesioner oleh karyawan di PT Expravet Nasuba Batam sebagai responden, yang kemudian hasil dari kuesioner tersebut dilakukan pengolahan dengan statistic deskriptif guna mengeskplor hasil data tersebut.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Pengujian ini dapat dilaksanakan menggunakan instrument pengujian validitas serta pengujian reliabilitas yang bertujuan guna mengetahui instrument yang dipergunakan telah dapat dikatakan valid dan reliabel, maka bisa mendapatkan data yang akurat.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Pengujian ini mempunyai maksud guna mengetahui sejauh manakah alat ukur yang dipergunakan bisa mengukur apa yang hendak disampaikan (Usman & Akbar, 2015:287). Instrument dapat mengukur sesuatu yang harus diukur maka instrument tersebut dapat dikatakan telah valid.

Tes untuk menunjukkan validitas artikel dalam kuesioner bisa dilakukan dengan memeriksa jumlah koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai koefisien korelasi *Pearson Product Moment* bisa dilihat menggunakan perumusan berikut:

$$r_i = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Korelasi *Person Product*

Moment

Sumber : (Sugiyono, 2017: 356)

Keterangan:

r_i = Reliabilitas Instrumen

X = Subyek variabel independen

Y = Subyek variabel dependen

n = Jumlah sampel

Kriteria dapat diterima jika data valid atau tidak, apabila:

1. Apabila r hitung $\geq r$ tabel, elemen-elemen dari pernyataan diasumsikan secara signifikan dengan skor keseluruhan elemen, sehingga elemen-elemen dikatakan valid.
2. Apabila r hitung $< r$ tabel, elemen-elemen dari pernyataan diasumsikan tidak signifikan dengan skor keseluruhan elemen, sehingga elemen-elemen dianggap tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Apabila perangkat dapat melakukan pengukuran terhadap perbedaan gejala saat ini yang selalu membuktikan hasil yang sama, alat pengukur dapat diandalkan. Oleh karena itu, ini adalah alat yang andal untuk menghasilkan skala yang sama. Metode uji ini dapat diandalkan yaitu *Cronbach's Alpha* (Priyatno, 2012: 120). Dalam hal ini, kriteria yang dapat dipercaya untuk memeriksa nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, permintaan bisa dianggap andal. Selain

itu, uji ini bertujuan guna mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan memiliki kekonsistenan ketika dua atau lebih variabel yang diukur pada kesamaan gejala dan alat ukurnya (Ghozali, 2016: 47).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[+ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach Alpha}$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Nilai tes ini bisa terbukti menggunakan tes dua sisi yang diterima dengan signifikansinya yakni 0,05 serta apakah data bisa diandalkan atau tidak, apabila nilai $\alpha >$ tabel R,

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini memiliki tujuan guna memberikan pengujian awal (*pretest*) terhadap instrument yang dipergunakan saat mengumpulkan data, jenis data, serta bentuk data yang kemudian dilakukan pemrosesan lebih lanjut dari data yang sudah didapatkan, sehingga dapat memenuhi syarat data yakni yang diperoleh tidak bias. Untuk menguji normalitas, Plot P-P normal dari efek residu Regresion dibandingkan dengan distribusi kumulatif data aktial setelah distribusi kumulatif data normal. Dalam hal ini, untuk mengambil keputusan dasar plot P-P normal dari uji regresi adalah:

Tes normalitas harus dilakukan dalam penelitian apa pun sebelum pengujian hipotesis. Hal tersebut guna memberikan kepastian data yang dilakukan penganalisisan adalah normal atau tidak normal. Untuk menguji normalitas, plot P-P normal dari efek residual residu Regresion dibandingkan dengan distribusi kumulatif data aktual setelah distribusi kumulatif data normal. Pengambilan keputusan dasar untuk plot P-P normal dari uji residual Regresi adalah:

1. Jika Anda ingin data ditampilkan secara miring dan vertikal, maka distribusi menu histogram diagonal atau grafik normal, model regresi akan dibuat gen.
2. Jika data jauh dari miring ataupun tidak searah garis grafik histogram atau garis diagonalnya tidak memperlihatkan distribusi normal, mengartikan bahwa model regresinya tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

(Tri Basuki, 2016: 30) mengemukakan pengujian ini bertujuan guna menentukan data yang dikumpulkan sebelumnya biasanya diambil atau terdistribusi dari populasi normal. pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram, Plot P-P, dan nilai Kolmogorov -Smirnov dengan bantuan program SPSS 25. Dalam pengujian menggunakan Kologorov-Smirnov, jika memiliki signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut dapat dikatakan normal.

1. Jika probailitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang mengartikan data tidak terdisitribusi normal.
2. Jika probabilitasnya $> 0,05$, H_0 diterima yang mengartikan data terdistribusi normal.

Hasil pengujian ini bisa diperhatikan dari grafik histogramnya. Apabila grafik histogramnya seperti kurva berbentuk jam bisa ditarik kesimpulan model regresi terdistribusi normal. Dalam probabilitas uji nominal (Plot-P), apabila data didistribusikan disekitaran garis diagonal serta searah garis diagonal, berarti model telah memenuhi asumsi normalitasnya.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini yakni hubungan linear antara perubahan variabel bebas pada model regresi berganda karnanya korelasi sempurna juga merupakan kolinaritas ganda sempurna (Tri Basuki, 2016: 78). Uji ini memiliki tujuan guna memahami apakah model regresi yang digunakan memiliki korelasi yang kuat diantara variabel bebasnya. Apabila antar variabelnya ada korelasi kuat, akan mengakibatkan permasalahan multikolinearitas harus ditangani. Multikolinearitas juga bisa dideteksi menggunakan hasil regresi yakni VIF, apabila nilai $VIF > 10$ mengartikan ada multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk memahami apakah variasi dari nilai pengamatan serta dugaan sama untuk seluruh pendugaan Y (Ghozali, 2016: 134). Apabila ada heteroskedastisitas maka dugaan terhadap koefisien regresinya tidak memiliki keakuratan. Hal tersebut dilakukan pada variabel terikat dan variabel bebas secara berpasangan. Apabila nilai probabilitasnya dengan signifikansinya $> 0,05$, model tersebut tidak ada heteroskedastisitas.

Ada dasar analisis guna melakukan deteksi ada atau tidak adanya heteroskedastisitas, yakni:

1. Apabila memiliki pola tertentu, berupa titik-titik serta menyebabkan pola regular (bergelombang, ekspansi lateral, dan menyempit), akan ada heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak memiliki pola yang jelas, berupa titik-titik serta melewati diatas maupun dibawah 0 (nol) pada sumbu Y, heteroskedastisitas tidak akan terjadi.

3.5.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

(Priyatno, 2012: 73) mengartikan penganalisisan ini sebagai hubungan linier diantara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikatnya yang dipergunakan ketika melakukan prediksi nilai variabel terikatnya yang didasarkan pada variabel bebasnya. Penelitian ini memiliki satu variabel terikat yakni kinerja karyawan dan 3 variabel bebas yakni disiplin kerja, motivasi, dan stres kerja. Sehingga liner berganda disajikan dalam rumus berikut, yakni:

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

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sundayana, 2014: 225)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, = Koefisien regresi

X₁ = Disiplin

X₂ = Motivasi

X₃ = Stres Kerja

e = Standart Error

3.5.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Penganalisisan ini ialah koefisien determinasi gabungan biasanya mendekati dengan koefisien r^2 . Dalam hal ini R mirip terhadap r , namun fungsinya berlainan (kecuali untuk regresi linear sederhana). Selain itu, R^2 diartikan sebagai proporsi variasi dari variabel dependen (Y) yang sudah diartikan di variabel independent yaitu (lebih dari satu variabel) dengan bersamaan. Sedangkan, r^2 mengukur dapat memperkirakan kualitas hit dalam persamaan regresi yang memberikan persentase dari jumlah varians pada variabel dependen (Y) yang telah dideskripsikan oleh satu variabel independent (X). Selain itu, r ialah menggambarkan jarak relative antara dua variabel, baik positif dan negative. Sedangkan, R yakni koefisien korelasi kompleks yang dapat melakukan pengukuran terhadap tingkat keuntungan pada variabel dependen (y) ketika masing-masing variabel independent di tafsirkan secara bersamaan maka nilainya akan tetap aktual. Jika nilai R^2 memiliki nilai interval $0 \leq R^2 \leq 1$, R^2 yang semakin besar (mendekati angka 1), hasil untuk model regresinya tersebut akan semakin baik pula, dan semakin dekat ke angka 0, secara keseluruhan variabel independennya tidak bisa memberikan penjelasan variabel dependennya. Semakin kecil nilai R^2 , mengartikan kemampuan yang dimiliki variabel dalam memberikan penjelasan variabel dependennya memiliki keterbatasan (Ghozali, 2016: 95).

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji ini digunakan secara mutlak lantaran keakuratan estimasi yang memiliki sifat hanya sementara. Dalam hal ini, uji hipotesis juga dapat disamakan dengan

verifikasi parsial makna koefisien regresi linier berganda dengan keterkaitannya terhadap persetujuan hipotesis (Sanusi, 2014). Pada penelitian yang digunakan, peneliti memakai dua uji, yaitu uji T dengan uji F yang merupakan metode dari uji hipotesis.

3.5.4.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji ini memiliki tujuan guna memberikan bukti hipotesis tentang rata-rata suatu populasi. Pengujian ini juga memiliki syarat yakni data yang digunakan harus berskala interval/ rasio dan harus terdistribusi dengan normal. Uji ini dapat dilakukan dengan langkah-langkah berikut, yakni:

- a. Melakukan pengujian normalitas terhadap sebaran datanya.
- b. Melakukan penentuan hipotesis yang akan dilakukan pengujian.
- c. Melakukan penentuan terhadap nilai t_{hitung} dan t_{tabel} menggunakan rumus, yakni:

Rumus 3. 4 Uji F

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X} - \mu_0}{s/\sqrt{n}} \quad \text{Dan} \quad t_{tabel} = t_{\alpha} (dk = n-1)$$

Sumber: (Sundayana, 2014: 95)

- d. Melakukan penentuan kriteria pengujian dan menarik kesimpulannya.

3.5.4.2 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji ini memiliki tujuan guna memperlihatkan apakah seluruh variabel bebasnya dimasukkan ke dalam model pada saat yang bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikatnya (Sujarweni, 2015).

1. Merumuskan hipotesis untuk kasus pengujian F-test tersebut, yakni:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

Yang mengartikan pengaruh signifikan secara stimulant pada variabel bebasnya yakni kedisiplinan (X1), motivasi (X2), serta stres kerja (X3) yang terhadap variabel terikatnya yakni kinerja karyawan (Y).

$$H_a : b_1 - b_3 > 0$$

Yang mengartikan terdapat pengaruh signifikan secara stimulant dari variabel bebasnya yakni kedisiplinan (X1), motivasi (X2), serta stres kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yakni kinerja karyawan (Y).

2. Menetapkan F tabel dan F hitungnya dengan signifikansinya yakni 0,05 atau tingkat kerpercayaannya yakni 95, sehingga:
 - a. Jika F hitung $>$ F tabel, H_0 ditolak yang mengartikan setiap variabel bebasnya secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.
 - b. Jika F menghitung tabel $<$ α , H_0 diterima mengartikan setiap variabel bebasnya secara bersamaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

3.5 Lokasi Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian, lokasi dan jadwal penelitian telah ditetapkan, yakni:

3.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada karyawan yang bekerja di PT Expravet Nasuba dengan alamat Kompleks Wiraraja No. 9-10, Kabil, Distrik Nongsa, Batam, Kepulauan Riau 29467.

3.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan dimulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan bulan Juli, penelitian ini berlangsung

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3		
1	Mengajukan Judul Penelitian	■																								
2	Menentukan Sampel					■																				
3	Membagikan Kuisisioner											■														
4	Melakukan Studi Pustaka													■												
5	Melakukan Pengolahan Data																	■								
6	Kesimpulan																	■								

Sumber: Peneliti, 2020

