

**PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN DAN  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT KARYASINDO SAMUDRA  
BIRU SHIPYARD**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Nivata Kumari Chandra  
170910263**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

**PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN DAN  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT KARYASINDO SAMUDRA  
BIRU SHIPYARD**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :  
Nivata Kumari Chandra  
170910263**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2021**

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Nivata Kumari Chandra  
NPM : 170910263  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU  
SHIPYARD”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam 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, 26 Januari 2021**



**Nivata Kumari Chandra**  
**170910263**

**PENGARUH STRES KERJA, PELATIHAN DAN  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT KARYASINDO SAMUDRA  
BIRU SHIPYARD**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**Nivata Kumari Chandra  
170910263**

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

**Batam, 28 Januari 2021**



**Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M.  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, pelatihan dan pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif kausalitas dengan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 23. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 106 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengaruh variabel stres kerja 3,405 lebih besar daripada t tabel 1,983 dengan signifikansi 0,001 lebih kecil daripada 0,05. Pengaruh variabel pelatihan 6,807 lebih besar daripada 1,983 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Pengaruh variabel pendidikan 3,694 lebih besar daripada 1,983 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian secara simultan stres kerja, pelatihan dan pendidikan berpengaruh sebesar 52,329 lebih besar daripada 2,69 F tabel dengan signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. kesimpulannya, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan, pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan dan secara simultan stres kerja, pelatihan dan pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karyasindo Smudra Biru Shipyard.

**Kata Kunci:** Stres Kerja; Pelatihan; Pendidikan; Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of job stress, training and education on employee performance of PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. The method used in this research is quantitative causality with multiple linear regression analysis using SPSS version 23. The sample in this study using saturated sampling with the total sample is 106 people. The result show partially the influence of job stress variables is 3,504 greater than t table 1,983 with a significance of 0,001 less than 0,05. the influence of training variables is 6,807 greater than t table 1,983 with a significance of 0,000 less than 0,05. And the influence of education variables is 3,694 greater than t table 1,983 with a significance of 0,000 less than 0,05. Then simultaneously job stress, training and education have an effect of 52,329 greater than 2,69 F table with a significance 0,000 less than 0,05 on employee performance at PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard. Conclusion, the job stress partially has a significant effect, the training partially has a significant effect, the Education partially has a significant effect and simultaneously job stress, training and education have a significant effect on employee performance of PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.*

**Keywords:** *Job Stress; Training; Education; Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard” dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan lapang dada. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa penyusunan 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. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si., 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. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua yang telah memberikan doa, semangat dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Teman-teman satu angkatan yang selalu memberikan motivasi, dukungan, dan semangat;
8. Seluruh karyawan PT. Karyasindo Samudra Biru Shipyard yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden;
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan motivasi khusus baginya penulis sendiri dan para pembaca. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya.

Batam, 15 Januari 2021



Nivata Kumari Chandra

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Teori Dasar.....	10
2.1.1 Stres Kerja.....	10
2.1.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	10
2.1.1.2 Macam Stres Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja .....	12
2.1.1.4 Indikator Stres Kerja .....	12
2.1.2 Pelatihan.....	13
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan.....	13
2.1.2.2 Tujuan Pelatihan .....	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang memengaruhi Pelatihan.....	15
2.1.2.4 Indikator Pelatihan .....	15
2.1.3 Pendidikan.....	16
2.1.3.1 Pengertian Pendidikan .....	16
2.1.3.2 Jalur Pendidikan.....	17
2.1.3.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Pendidikan .....	18
2.1.3.4 Indikator Pendidikan .....	19
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	19
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	19
2.1.4.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan .....	21
2.1.4.3 Aspek Kinerja Karyawan .....	21
2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22



2.3	Kerangka Pemikiran.....	25
2.3.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.2	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.3.3	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.4	Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>29</b>
3.1	Desain Penelitian .....	29
3.2	Operasional Variabel .....	29
3.2.1	Variabel Independen .....	29
3.2.1.1	Stres Kerja (X1) .....	29
3.2.1.2	Pelatihan Kerja (X2) .....	30
3.2.1.3	Pendidikan (X3).....	30
3.2.2	Variabel Dependen.....	30
3.2.2.1	Kinerja Karyawan (Y).....	30
3.3	Populasi dan Sampel .....	32
3.3.1	Populasi.....	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.5	Metode Analisis Data.....	33
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	33
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	33
3.5.2.1	Uji Validitas .....	33
3.5.2.2	Uji Reliabilitas .....	34
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5.3.1	Uji Multikolinieritas.....	34
3.5.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.5.3.3	Uji Normalitas.....	35
3.5.4	Uji Pengaruh .....	35
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	35
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	36
3.5.5	Uji Hipotesis .....	36
3.5.5.3	Uji t .....	36
3.5.5.4	Uji F .....	36
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>39</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	39
4.1.1	Profil Responden.....	39
4.1.1.1	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.1.1.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	40
4.1.1.3	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja .....	40
4.1.1.4	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan.....	41
4.1.2	Analisis Deskriptif .....	42
4.1.2.1	Variabel Stres Kerja (X1) .....	42
4.1.2.2	Variabel Pelatihan Kerja (X2) .....	45
4.1.2.3	Variabel Pendidikan (X3) .....	47
4.1.2.4	Variabel Kinerja (Y) .....	49

4.1.3	Hasil Uji Kualitas Instrumen .....	51
4.1.3.1	Uji Validitas .....	51
4.1.3.2	Uji Reliabilitas .....	54
4.1.4	Hasil Uji Asumsi.....	56
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	56
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas .....	58
4.1.4.3	Uji Heterokedastisitas .....	59
4.1.5	Uji Pengaruh .....	60
4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4.1.5.2	Analisis Koefisien Determinasi .....	62
4.1.6	Pengujian Hipotesis .....	63
4.1.6.1	Uji T (Uji Parsial) .....	63
4.1.6.2	Uji F (Uji Simultan) .....	64
4.2	Pembahasan.....	65
4.2.1	Analisis Deskriptif .....	65
4.2.1.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	65
4.2.1.2	Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	65
4.2.1.3	Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan .....	66
4.2.1.4	Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan .....	67
<b>BAB V PENUTUP.....</b>		<b>68</b>
5.1	Penutup .....	68
5.2	Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian</b>		
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup</b>		
<b>Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian</b>		

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	27
<b>Gambar 4. 1</b> Hasil Uji Normalitas (Histogram) .....	56
<b>Gambar 4. 2</b> Hasil Uji Normalitas (P-P Plot) .....	57
<b>Gambar 4. 3</b> Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b>	Daftar Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan tahun 2020.....	4
<b>Tabel 1. 2</b>	Data Kapal <i>Finish</i> 2020.....	5
<b>Tabel 2. 1</b>	Penelitian Terdahulu.....	24
<b>Tabel 3. 1</b>	Operasional Variabel.....	31
<b>Tabel 3. 2</b>	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	37
<b>Tabel 4. 1</b>	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
<b>Tabel 4. 2</b>	Distribusi Responden berdasarkan Usia.....	40
<b>Tabel 4. 3</b>	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	41
<b>Tabel 4. 4</b>	Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan .....	41
<b>Tabel 4. 5</b>	Rentang Skala.....	42
<b>Tabel 4. 6</b>	Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja.....	43
<b>Tabel 4. 7</b>	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pelatihan Kerja .....	45
<b>Tabel 4. 8</b>	Distribusi Jawaban Responden Variabel Pendidikan.....	47
<b>Tabel 4. 9</b>	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	49
<b>Tabel 4. 10</b>	Hasil Uji Validitas variabel Stres Kerja (X1).....	51
<b>Tabel 4. 11</b>	Hasil Uji Validitas variabel Pelatihan (X2).....	52
<b>Tabel 4. 12</b>	Hasil Uji Validitas variabel Pendidikan (X3).....	53
<b>Tabel 4. 13</b>	Hasil Uji Validitas variabel Kinerja (Y) .....	53
<b>Tabel 4. 14</b>	Hasil Uji Reliabilitas variabel Stres Kerja .....	54
<b>Tabel 4. 15</b>	Hasil Uji Reliabilitas variabel Pelatihan Kerja.....	55
<b>Tabel 4. 16</b>	Hasil Uji Reliabilitas variabel Pendidikan .....	55
<b>Tabel 4. 17</b>	Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja .....	55
<b>Tabel 4. 18</b>	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	58
<b>Tabel 4. 19</b>	Hasil Uji Multikolinearitas .....	59
<b>Tabel 4. 20</b>	Hasil Uji Glejser .....	60
<b>Tabel 4. 21</b>	Hasil Koefisien Linier .....	61
<b>Tabel 4. 22</b>	Hasil Koefisien Linier .....	62
<b>Tabel 4. 23</b>	Hasil Uji T.....	63
<b>Tabel 4. 24</b>	Hasil Uji F .....	64

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 1 Uji Validitas .....</b>	<b>33</b>
<b>Rumus 3. 2 Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>36</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Faktor penting pada suatu perusahaan salah satunya merupakan sumber daya manusia yang digunakan sebagai pemacu geraknya sumber daya yang lain agar tercapainya tujuan perusahaan. Jika didalam perusahaan tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas walaupun informasi, teknologi, modal yang cukup dan bahan baku yang memadai, sebuah perusahaan pasti akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Sukses atau tidak sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kemampuan dan karyawan yang berkualitas ketika mengerjakan pekerjaan yang diberi oleh perusahaan. Kinerja yang optimum pada dasarnya dapat diperoleh dari kualitas karyawan dan yang memiliki pengalaman dalam bekerja. Sebuah organisasi tentunya harus mempunyai sebuah perencanaan yang strategis supaya tujuan perusahaan pun akan tercapai, namun pada saat realisasi di lapangan bisa saja terjadi suatu hal yang tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan pada saat proses perencanaan. berbagai permasalahan yang harus dihadapi manajemen perusahaan demi mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan pekerjaan apa saja yang akan diberikan kepada karyawan untuk dikerjakan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar tidak menyebabkan stres dalam bekerja, memberikan pelatihan dalam bekerja dan memperhatikan pendidikan karyawannya guna meningkatkan Kinerja Karyawan.

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Shipyard*. Dengan head office yang berlokasi di Jl. Sei Lekop, Kampung Becek, Batu Aji, Kav. Sagulung Baru, Batam. Yang didirikan pada tanggal 08 Maret 2005. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard juga merupakan perusahaan yang menginginkan karyawan yang berkualitas, berkompeten dan berkemampuan. Dengan harapan seluruh karyawannya memiliki kinerja yang maksimal agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Stres kerja merupakan sebuah permasalahan yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Permasalahan tersebut dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap keinginan dan harapan dalam lingkungan kerja, dan tidak menutup kemungkinan bahwa stres kerja juga dapat berasal luar lingkungan kerja karyawan. Stres kerja pada umumnya disebabkan oleh tugas yang menumpuk, kebanyakan kegiatan, serta mengejar *deadline* tugas yang diberikan. Perusahaan memberi pekerjaan yang berlebih terhadap karyawan beranggapan hal itu akan mengurangi pengeluaran dalam merekrut karyawan, padahal jika seorang karyawan mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari batas kemampuannya pastinya akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut kurang optimal. Begitu pula yang terjadi pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard terdapat banyak karyawan yang masih kurang optimal dalam bekerja yang disebabkan oleh banyaknya tanggung jawab dan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, karyawan yang kesulitan dalam mengejar waktu menyelesaikan suatu pekerjaan, memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini tercermin dari

karyawan yang mengeluh, dan tidak bersemangat pada saat melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan juga menurun. Perusahaan harus benar mengetahui detail sampai dimana kemampuan karyawan agar mudah untuk memutuskan penempatan kerja yang tepat bagi karyawan. Stres kerja adalah salah satu keadaan yang menyebabkan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang memengaruhi tingkah laku, proses berfikir, emosi dan kondisi karyawan (Hotiana & Febriansyah, 2018 : 29)

Masih kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan untuk karyawan baru ataupun karyawan tetap. Terdapat karyawan yang masih kurang terampil dalam menghadapi masalah, sehingga permasalahan tersebut tidak terselesaikan dengan efektif dan efisien. Kurangnya keterampilan karyawan menghadapi permasalahan menyebabkan kinerja karyawan pada perusahaan menurun dan tidak optimal. Tujuan dilakukan pelatihan adalah pembelajaran guna meningkatkan keerampilan dan ilmu pengetahuan yang harus dimiliki karyawan yang nantinya akan digunakan ketika menghadapi masalah baru. Pelatihan adalah penggunaan yang sistematis dan terencana untuk meningkatkan pembelajaran (Octavianus & Adolfina, 2018:1759).

Dalam lingkup bekerja pendidikan merupakan proses meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi. Apabila dalam sebuah perusahaan terjadi kemajuan, kemajuan tersebut tidak lepas dari standar pendidikan yang ditentukan oleh perusahaan dalam merekrut karyawan baru yang dapat mencerminkan bagaimana kinerja yang diberikan karyawan tersebut kepada perusahaan. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard



dalam hal merekrut karyawan baru, pendidikan tidak menjadi faktor yang penting bagi perusahaan. Padahal dengan pendidikan yang lebih tinggi tentu pengetahuannya akan semakin luas yang juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sebuah proses pemindahan ilmu secara terpadu dari satu orang ke orang lainnya guna meningkatkan kemampuan intelektual seseorang pengertian ini merupakan pengertian dari pendidikan. Karyawan akan mengambil langkah yang tepat dalam pekerjaannya jika memiliki kemampuan (Triswanto & Triyanto, 2016:33).

**Tabel 1. 1** Daftar Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan tahun 2020

No	Pendidikan	Jumlah
1	Sekolah Dasar / SD	2
2	Sekolah Menengah Pertama / SMP	14
3	Sekolah Menengah Atas / SMA	38
4	Sekolah Menengah Kejuruan / SMK	41
5	Diploma	5
6	Sarjana	6
Total		106

**Sumber:** HRD PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard tahun 2020

Berdasarkan data jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan diatas, dapat dilihat masih terdapat karyawan di tingkat pendidikan SD sebanyak 2 orang bekerja sebagai cleaning service. Tingkat Pendidikan SMP sebanyak 14 orang bekerja sebagai Helper, Cleaning Kapal, Supir, dan Security. Tingkat SMA sebanyak 38 orang bekerja sebagai Operator, *Electrical*, mekanik, *Shipping*, *safety*, administrasi dan security. Tingkat pendidikan SMK sebanyak 41 orang bekerja sebagai *Quality Control*, *Electrical*, Supervisor, Operator, *Oil Man*, dan Administrasi. Tingkat Diploma sebanyak 5 orang yang menempati posisi *Project Manager*, *Assistant Project Manager*, *Quality Control*, *Engineering*, dan Manajer.

Dan di tingkat Sarjana sebanyak 6 orang yang menempati posisi *HRD, Accounting, Tax Accounting, Finance, dan Purchasing*.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hal penting agar tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana proses suatu pekerjaan berlangsung untuk mencapai sebuah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan yang berada didalam sebuah organisasi. Dalam lingkungan persaingan akan terasa mudah bagi perusahaan apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya.

**Tabel 1. 2** Data Kapal *Finish* 2020

No	Nama	Ukuran	Jenis Kapal	Perkiraan Pengerjaan	Waktu Pengerjaan
1	SEJAHTERA D28	260 x 62 x 18ft	CPO Barge	8 Bulan	8 Bulan
2	MAHATIR M ZAIN 09	192 x 45 x 13.2ft	Tongkang Cargo	6 Bulan	7 Bulan
3	MAHATIR M ZAIN 10	192 x 45 x 13.2ft	Tongkang Cargo	5 Bulan	7 Bulan
4	TUNAS JATRA 2	260 x 62 x 18ft	Oil Barge	9 Bulan	8 Bulan
5	SAMUDRA SINDO 69	230 x 62 x 18ft	Oil Barge	7 Bulan	8 Bulan
6	Trans Marine 2308	230 x 62 x 18ft	Oil Barge	10 Bulan	9 Bulan
7	MAHATIR M ZAIN 11	192 x 50 x 13.2ft	Tongkang Cargo	6 Bulan	8 Bulan
8	MAHATIR M ZAIN 12	192 x 50 x 13.2ft	Tongkang Cargo	6 Bulan	8 Bulan

**Sumber:** HRD PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

Dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa pengerjaan kapal yang selesai dikerjakan dengan durasi kerja yang tidak tetap, terdapat beberapa kapal yang terselesaikan tepat waktu, dan terdapat juga penyelesaian kapal yang melebihi dari waktu estimasi kerja. Dari data diatas dapat dilihat bahwa adanya permasalahan yang dihadapi karyawan pada saat bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan

menjadi tidak konsisten, permasalahan yang timbul dapat disebabkan oleh karyawan itu sendiri atau dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan dapat memberi pengalaman lebih kepada seluruh karyawan supaya karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

Semakin ketatnya persaingan bisnis, perusahaan bisa saja menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Namun usaha menciptakan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi, tampaknya masih terdapat berbagai permasalahan yang menyebabkan perusahaan kesulitan untuk mencapai tujuannya. Permasalahan yang timbul dapat menjadi ancaman bagi perusahaan, namun jika perusahaan dapat mengatasi permasalahan tersebut hal itu akan menjadi faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan teori psikologi bagaimana sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja sehingga dapat memberi hasil yang menjadi tujuan dari pekerjaannya (Cahyana & Jati, 2017 : 1325)

Kesimpulan dari latar belakang adalah perusahaan masih belum memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal diduga karyawan yang mengalami stres dalam bekerja, pelatihan yang diadakan perusahaan masih kurang dan pendidikan karyawan yang tidak menjadi perhatian perusahaan dalam merekrut karyawan. Peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang stres kerja, pelatihan dan pendidikan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka peneliti menyusun proposal yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dapat diidentifikasi beberapa permasalahan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard berdasarkan permasalahan yang ada pada latar belakang diatas, antara lain :

1. banyaknya tanggung jawab dan pekerjaan tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai, karyawan yang kesulitan dalam mengejar waktu menyelesaikan suatu pekerjaan, memiliki hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja, dan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan..
2. Kurangnya perusahaan mengadakan pelatihan untuk karyawan sehingga pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sangat terbatas
3. Perusahaan yang masih tidak mementingkan faktor pendidikan dalam merekrut karyawan sehingga masih terdapat tenaga kerja yang kurang berpengalaman

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan permasalahan diatas, berikut batasan masalah pada studi ini adalah

1. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Pendidikan (X3)
3. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

## **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berlandaskan latar belakang sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
2. Apakah pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
3. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
3. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja karyawan di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Pada penelitian ini yang ingin di dapat dari Stres kerja, pelatihan, pendidikan dan kinerja karyawan adalah jawaban dari tujuan penelitian serta memiliki manfaat positif baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan ataupun bahan pendukung pengambilan keputusan terhadap

permasalahan yang dihadapi perusahaan terutama untuk mengatasi permasalahan berhubungan dengan stres kerja, Pelatihan dan pendidikan agar tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil studi ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk pembaca mengenai pengaruh stres kerja, pelatihan dan pendidikan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan dapat menyebarkan wawasan dan ilmu mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Penulis

Sebagai sarana belajar untuk mengintegrasikan pengetahuan yang didapatkan agar dapat lebih memahami pentingnya meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang stres kerja, pelatihan ataupun pendidikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

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

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

Stres kerja adalah suatu respon individu dalam menyesuaikan permasalahan yang berhubungan dengan proses psikologi seseorang. Seseorang yang stres dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik orang tersebut, yang dipengaruhi oleh lingkungan sebagai sumber terjadinya stres yang tidak lain disebabkan oleh tekanan (Wahyuni & Taufik, 2016:193).

Stres Kerja yang dialami seseorang dikarenakan tugas dan pekerjaan yang banyak sehingga menyebabkan stres jika kuantitas pekerjaan yang diberi oleh perusahaan melebihi dari batas kemampuan karyawan, frustrasi, waktu mengerjakan pekerjaan sangat terbatas, atasan yang tidak terampil, ambiguitas peran, dan konflik yang disebabkan oleh perubahan jenis pekerjaan (Christy & Amalia, 2018:76).

Stres kerja merupakan kondisi yang mengganggu fisiologis dan perilaku ketika bekerja. Stres kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang dengan tuntutan dari perusahaan. Jika stres kerja dialami oleh karyawan dalam jangka waktu yang panjang maka untuk bertahan dalam perusahaan pun karyawan tersebut akan berpikir panjang karena dapat memberi dampak buruk untuk kesehatan dan dapat menyebabkan karyawan sakit (Cahyana & Jati, 2017:1320).

Stres kerja dapat memberi efek yang menyebabkan karyawan menjadi sakit, kualitas kerja yang rendah, dan waktu yang terbuang sia-sia. Hal ini mengartikan jika seseorang mengalami stres berlebihan dapat berdampak pada perilaku, emosional dan psikologi karyawan hingga dapat mengganggu kinerja (Siagian & Wasiman, 2020:332).

Stres muncul ketika karyawan menghadapi pekerjaan dan menyebabkan karyawan merasa tertekan. Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan terlihat dari sikap dan tingkah laku karyawan tersebut yang berbeda dari biasanya seperti perasaan tidak tenang, emosi tidak stabil, tegang, dan emosi tidak stabil (Krisnawati & Lestari, 2018:287).

Berdasarkan pengertian diatas kesimpulannya stres kerja merupakan suatu gangguan yang terjadi ketika karyawan menerima pekerjaan yang terlalu sulit atau kompleks, tanggung jawab yang berat diluar batas kemampuan, ataupun kurangnya dukungan rekan sekitar sehingga dapat menyebabkan perubahan perilaku, fisik ataupun mental yang dapat berpengaruh negatif terhadap optimalisasi dan kinerja karyawan pada perusahaan.

#### **2.1.1.2 Macam Stres Kerja**

Terdapat dua macam dalam variabel stres kerja ini adalah (Christy & Amalia, 2018:76) :

1. *Eustress*, kondisi positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar menghasilkan hasil kerja yang lebih baik.
2. *Distress*, kondisi negatif yang dapat mengganggu kesehatan dan kinerja karyawan.



### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja**

Stres kerja memiliki beberapa faktor yang memengaruhinya, antara lain (Setyawati et al., 2018:408).

1. Lingkungan fisik
2. Tugas dan peran
3. Stres antar pribadi
4. Organisasi

### **2.1.1.4 Indikator Stres Kerja**

Stres kerja memiliki beberapa indikator, antara lain (Chandra & Adriansyah, 2019:674).

1. Konflik, adanya ketidaksesuaian harapan dan tuntutan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan menyebabkan tekanan yang biasanya disebut tekanan peran.
2. Ambiguitas peran, peran yang membingungkan dan bertentangan dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.
3. Beban Kerja, pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terlalu banyak, sehingga waktu yang diberikan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab meliputi tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan adalah cara untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam lingkungan kerja karyawan, karena tuntutan pekerjaan yang disebabkan oleh perubahan atau perkembangan lingkungan kerja yang mengharuskan karyawan untuk mengikuti pelatihan (Andayani & Makian, 2016:42).

Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Adanya pelatihan untuk karyawan mendorong karyawan agar lebih baik dalam mengatasi pekerjaan yang akan dihadapi. Berbeda dengan karyawan yang tidak diberikan pelatihan dalam bekerja akan kesulitan dalam mengatasi masalah yang timbul (Astuti & Sari, 2018:461).

Pelatihan penting bagi karyawan karena menandakan pengaruhnya terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dan juga organisasi. Pelatihan membantu individu dan organisasi untuk menempatkan posisi terbaik dalam fase kompetitif saat ini. Terdapat perbedaan antara organisasi yang memberikan pelatihan rutin kepada karyawan dengan organisasi yang tidak melatih karyawannya (Wadhwa & Kumar, 2019:84).

Pelatihan merupakan metode yang meliputi sedemikian tujuan berupa untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi dengan membina para profesional untuk membantu pegawai dalam periode waktu yang di tentukan dan untuk meningkatkan ketangkasan kerja peserta di area kerja tertentu (Hartono & Siagian, 2020:224).

Pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan agar karyawan dapat menambah ilmu. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan karyawan sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuannya menjadi lebih baik (Kurniasari, Thoyib, & Rofiaty, 2018:356).

Kesimpulan berdasarkan pengertian diatas, pelatihan adalah salah satu cara peningkatan kinerja karyawan, kompetensi, produktivitas, keterampilan, maupun keahlian sesuai dengan kualifikasi jabatan karyawan pada perusahaan. Oleh karena itu, jika perusahaan menginginkan tenaga-tenaga kerja yang berkompeten maka perusahaan juga harus sering memberikan pelatihan kepada karyawannya.

#### **2.1.2.2 Tujuan Pelatihan**

Adapun tujuan perusahaan ketika memberikan pelatihan untuk karyawannya sebagai berikut (Kasmir, 2016:131).

1. Agar karyawan mendapatkan pengetahuan baru, artinya semakin bertambahnya pengetahuan, juga dapat mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik.
2. Agar karyawan dapat mengasah kemampuan karyawan, semula memiliki kemampuan terbatas, dengan mengikuti pelatihan karyawan akan mendapatkan kemampuan lebih banyak yang akan menjadi bekal karyawan tersebut dalam bekerja.
3. Agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan, artinya dengan mengikuti pelatihan karyawan akan memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan.

4. Agar karyawan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, karyawan yang mengikuti pelatihan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Dan tentunya karyawan akan bekerja lebih lebih giat untuk menghasilkan pekerjaan yang baik.
5. Agar karyawan dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepercayaan diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan. Karena memiliki kemampuan dan pengetahuan lebih setelah mengikuti pelatihan tersebut.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang memengaruhi Pelatihan**

Pelatihan memiliki beberapa faktor yang memengaruhinya, antara lain (Mulyani, 2019:137).

1. Dukungan perusahaan
2. Perkembangan teknologi
3. Kompleksitas organisasi
4. Gaya belajar
5. Kinerja fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya

### **2.1.2.4 Indikator Pelatihan**

Terdapat indikator pelatihan sebagai berikut (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018:1840).

1. Instruktur

Pelatih yang dipilih oleh perusahaan untuk memaparkan materi harus pelatih yang menguasai bidangnya. Karena pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pada suatu bidang tertentu.

2. Peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan yang diseleksi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

### 3. Materi

Pada saat instruktur menyampaikan materi, materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan perusahaan untuk melatih karyawannya pada bidang tertentu.

### 4. Metode

Metode yang efektif sesuai dengan komponen pelatihan akan melancarkan kegiatan pelatihan.

## **2.1.3 Pendidikan**

### **2.1.3.1 Pengertian Pendidikan**

Pendidikan merupakan sebuah cara untuk mempersiapkan seseorang dalam meningkatkan kemampuan kognitif dan afektif untuk menjadi calon tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan. Dengan pendidikan karyawan dipersiapkan mempunyai bekal agar dapat mengembangkan cara seseorang dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam bekerja. Fungsi pendidikan adalah sebagai pemacu kemampuan karyawan untuk meningkatkan prestasi dan kompetensi (Suhud, 2017:2).

Pendidikan merupakan sebuah proses memindahkan pengetahuan dari satu orang kepada orang lain yang sesuai dengan standarnya. Pendidikan mengartikan sebuah pendidikan formal yang ditempuh akan menjadi sebuah bekal yang penting karena dapat meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri yang akan digunakan ketika proses bekerja (Guspul & Solehatun, 2017:76).

Pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh. Pendidikan adalah proses pengembangan diri seseorang secara keseluruhan dengan bentuk tingkah laku ketika melakukan kegiatan yang berlangsung dalam lingkungan masyarakat (Triswanto & Triyanto, 2016:35).

Pendidikan merupakan sebuah proses memperoleh keterampilan dan pengetahuan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dapat mencerminkan profesionalitas karyawan dengan melihat kualitas dalam menjalankan tugas (Naftaly Rattu, Kindangen, & Norce Taroreh, 2018:1599).

Pendidikan merupakan sebuah proses yang dilakukan guna meningkatkan pengetahuan dan sikap bekerja sehingga ketika karyawan bekerja bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja. (Onibala, Kojo, & Uhing, 2017:1930).

Berdasarkan pengertian diatas kesimpulannya pendidikan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang akan digunakan ketika menghadapi permasalahan dalam proses kerja. jika pendidikan semakin tinggi maka dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan juga akan lebih mudah kerana pengetahuan yang dimiliki lebih banyak.

### **2.1.3.2 Jalur Pendidikan**

Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 tahun 2003 mengubah jalur pendidikan sekolah dan luar sekolah menjadi tiga jalur, yaitu :

1. Jenjang Pendidikan Formal

Merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

- a) Pendidikan dasar : Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).
- b) Pendidikan menengah : merupakan lanjutan pendidikan dasar yang berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).
- c) Pendidikan Tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup pendidikan Diploma, Sarjana, Maister, Spesialis, dan Doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

## 2. Jenjang Pendidikan Nonformal

Pendidikan ini diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan.

## 3. Jenjang Pendidikan Informal

Pendidikan ini dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang memengaruhi Pendidikan**

Faktor yang memengaruhi pendidikan sebagai berikut (Naftaly Rattu et al., 2018:1600).

1. Ideologi, manusia yang dilahirkan memiliki kewenangan untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan.

2. Sosial Ekonomi, Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi akan mengakibatkan seseorang untuk mendapatkan jenjang pendidikan yang lebih baik.
3. Sosial budaya, kesadaran beberapa orang terhadap pendidikan formal masih sangat rendah.
4. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, ketentuan dalam meningkatkan wawasan serta kemampuan agar mampu bersaing dengan negara lain.
5. Psikologis, konsep dari pendidikan yang akan menjadi cara dalam meningkatkan kepribadian seseorang.

#### **2.1.3.4 Indikator Pendidikan**

Berikut indikator pendidikan sebagai berikut (Syekh, 2019:104) :

1. Tingkat Pendidikan, tahap pendidikan
2. berdasarkan tingkat pengembangan.
3. Kesesuaian Jurusan, karyawan yang akan diterima oleh perusahaan akan dinilai oleh perusahaan, apakah tingkat pendidikan dan jurusan telah sesuai dengan jabatan yang akan diberikan.
4. Kompetensi, adalah kemampuan seseorang dalam bertindak dan berpikir terhadap penguasaan pekerjaan.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

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

Tujuan organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, dapat dikatakan bahwa pengetahuan dan perilaku karyawan saat bekerja dapat memberi pengaruh keberhasilan terhadap kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. maka itu



perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya karena dapat memberi pengaruh tercapainya tujuan agar dapat bertahan dalam lingkungan persaingan (Guspul & Solehatun, 2017:75).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang sangat penting bagi organisasi. Karena kinerja berasal dari kemampuan seseorang yang digunakan demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak dapat berdiri sendiri. Kinerja karyawan juga dapat ditentukan oleh kepuasan kerja dan tingkat imbalan yang diberikan perusahaan (Handika & Netra, 2016:3031).

*Performance* dalam bahasa Indonesia yang artinya hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses secara keseluruhan dalam organisasi yang hasilnya dapat diukur apakah telah sesuai atau belum dengan standar yang ditentukan (Krisnawati & Lestari, 2018:287).

Kinerja adalah hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Pihak perusahaan menginginkan karyawan dengan kinerja yang baik agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dan mendapatkan keuntungan. Dan bagi pihak karyawan menginginkan peningkatan pengembangan diri, promosi jabatan dan imbal hasil yang sesuai (Putri & Ratnasari, 2019:50).

Kinerja adalah sebuah hasil dari kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus paham tentang apa dan bagaimana cara pekerjaan yang dikerjakan. Karena tanpa pemahaman yang cukup tentu karyawan akan kesulitan ketika menghadapi pekerjaan tersebut (Andayani & Makian, 2016:43).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kinerja adalah sebuah pencapaian kerja karyawan yang memengaruhi tercapainya sebuah tujuan atau keinginan perusahaan. Pencapaian kerja tersebut dapat dinilai berdasarkan sesuai atau tidaknya seorang karyawan bekerja dengan standar yang ada di perusahaan.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain (Sunaryo, 2016:89).

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin Kerja
4. Keterampilan
5. Budaya Kerja

#### **2.1.4.3 Aspek Kinerja Karyawan**

Pada umumnya terdapat empat aspek kinerja sebagai berikut (Octavianus et al., 2018:1760).

1. Kualitas yang dihasilkan, dinilai dari seberapa baik apa hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Kuantitas yang dihasilkan, dinilai dari seberapa kuantitas barang yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, dinilai dari masa kerja karyawan, jumlah kehadiran karyawan, dan jam kerja karyawan.
4. Kerjasama, dinilai dari cara karyawan saling membantu satu sama lain.

#### **2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa indikator kinerja, antara lain (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018:1841).

##### **1. Kualitas**

Kualitas kerja adalah bagaimana cara karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.

##### **2. Kuantitas**

Kuantitas kerja ialah jumlah jam kerja karyawan dalam satu hari.

##### **3. Pelaksanaan tugas**

Pelaksanaan tugas adalah keakuratan karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

##### **4. Tanggung jawab**

Tanggung jawab adalah kepercayaan atau wewenang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan perusahaan.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Sebagai referensi dan perbandingan suatu penelitian maka dibutuhkan penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil penelitian sebagai gambaran untuk penelitian yang akan diteliti dengan variabel yang sama. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel pada studi ini.

Studi yang dilakukan oleh (Hotiana & Febriansyah, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi, biro umum, kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI). Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis

Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh (Jumawan & Mora, 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kerier terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Korporasi. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh (Triswanto & Triyanto, 2016) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Grobongan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilakukan oleh (Riana & Agatha, 2016) yang berjudul Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan kantong plastik keris surakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi yang dilakukan oleh (Bolung et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi yang dilakukan oleh (Suhud, 2017) yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dengan hasil yang mengemukakan bahwa secara parsial dan simultan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu.

Studi yang dilakukan oleh (Diliantari & Dewi, 2019) yang berjudul *Effect of Training dan Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan hasil yang mengemukakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil
1	(Hotiana & Febriansyah, 2018) ISSN : 2581-2165	Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada bagian kepegawaian dan organisasi kementerian pariwisata RI)	1. Variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Jumawan & Mora, 2018) ISSN : 2581-2165	Pengaruh Pelatihan dan pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan perusahaan koperasi	1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

3	(Triswanto & Triyanto, 2016)  ISSN : 2085-5656	Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset daerah kabupaten grobongan	1. Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Riana & Agatha, 2016)  ISSN : 2337-523X	Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan kantong plastik keris surakarta	2. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Bolung et al., 2018)  ISSN : 2303-1174	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara	1. Secara parsial variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	(Suhud, 2017)  e-ISSN : 2477-1767	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Dompu	1. Secara parsial dan simultan pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Diliantari & Dewi, 2019)  ISSN : 2395-7492	<i>Effect of Training dan Compensation of Employee Performance Medicated by Job Satisfaction.</i>	1. variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Mengevaluasi kinerja sumber daya manusia senantiasa dilakukan oleh perusahaan-perusahaan profesional. Kinerja karyawan senantiasa bergantung pada berbagai aspek. Dan salah satunya merupakan aspek stres yang diperoleh dari tekanan pekerjaan yang dianggap sebuah aspek yang sangat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Perusahaan harus bisa berpikir bagaimana menempatkan karyawannya dengan tepat agar kinerja karyawan tersebut akan optimal.

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh (I. R. Nur, Hidayati, & Maria, 2016) dengan nomor ISSN : 2528-1518 yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan ialah upaya yang dilaksanakan perusahaan dalam mengadakan pembelajaran yang bermanfaat dalam meningkatkan kemahiran sumber daya manusia supaya dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Dan pelatihan juga merupakan proses belajar untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh (Astuti & Sari, 2018) dengan nomor ISSN : 2622-6510 yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan dengan hasil

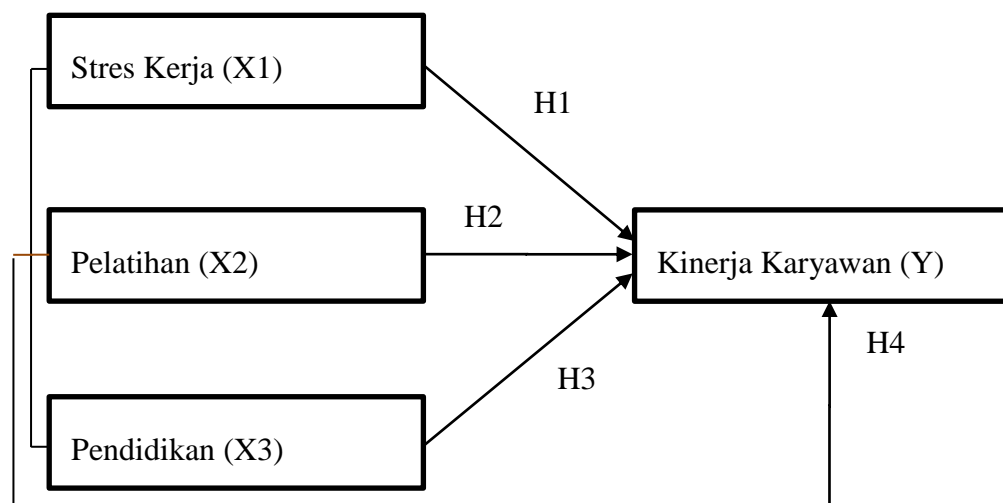
bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### 2.3.3 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan merupakan satu usaha seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, mengembangkan kemampuan, tingkah laku dan sikap yang berguna menjadi bekal jika kelak berada di dalam sebuah organisasi maupun tidak dalam sebuah organisasi. (Putri & Ratnasari, 2019 : 49).

Berdasarkan penelitian yang diteliti oleh (Suhud, 2017) dengan nomor ISSN : 2477-1767 yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dompu dengan hasil bahwa Pendidikan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian 2020



## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, berikut hipotesis pada penelitian ini

- H<sub>1</sub> : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
- H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
- H<sub>3</sub> : Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
- H<sub>4</sub> : Stres kerja, pelatihan dan pendidikan secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Dalam studi ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas dengan tujuan untuk meneliti apakah berkemungkinan adanya hubungan sebab dan akibat antara variabel satu dengan variabel lainnya, umumnya sebab dan akibat tersebut penulis dapat memprediksinya sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, antara dan terikat (Sanusi, 2014:14).

#### **3.2 Operasional Variabel**

##### **3.2.1 Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2019 : 95).

##### **3.2.1.1 Stres Kerja (X1)**

Menurut (Chandra & Adriansyah Dody, 2019:674), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Konflik
2. Ambiguitas Peran
3. Beban Kerja

4. Tanggung jawab

### **3.2.1.2 Pelatihan Kerja (X2)**

Terdapat beberapa indikator pelatihan sebagai berikut (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018 : 1840).

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Metode

### **3.2.1.3 Pendidikan (X3)**

Terdapat beberapa indikator pendidikan sebagai berikut (Syekh, 2019:104):

1. Jenjang Pendidikan
2. Kesesuaian Jurusan
3. Kompetensi

## **3.2.2 Variabel Dependen**

Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas/independen (Sujarweni, 2019 : 96)

### **3.2.2.1 Kinerja Karyawan (Y)**

Menurut (Bolung, Moniharapon, & Lumintang, 2018:1841) terdapat indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

**Tabel 3. 1** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Stres Kerja (X1)	Stres Kerja adalah kondisi karyawan yang mengalami ketegangan karena kondisi yang diperoleh dari dalam maupun luar diri orang tersebut yang memberi permasalahan pada psikologi karyawan (Riana & Agatha, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik</li> <li>2. Ambiguitas Peran</li> <li>3. Beban Kerja</li> <li>4. Tanggung jawab terhadap orang lain</li> </ol>	Skala Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses belajar akan menghasilkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap demi meningkatkan kinerja (Nababan, Tawas, & Uhing, 2016 : 753).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Metode</li> </ol>	Skala Likert
Pendidikan (X3)	Pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan pemahaman dan pengetahuan secara menyeluruh. Pendidikan adalah proses pengembangan diri seseorang secara keseluruhan dengan bentuk tingkah laku ketika melakukan kegiatan yang berlangsung dalam lingkungan masyarakat (Triswanto & Triyanto, 2016 : 35).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang Pendidikan</li> <li>2. Kesesuaian Jurusan</li> <li>3. Kompetensi</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan yang tidak bertentangan dengan moral dan etika (Siagian, 2018 : 5).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	Skala Likert

**Sumber:** Penelitian 2020

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi pada studi ini merupakan seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard yang berjumlah 106 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Pada studi ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Sampel yang diambil oleh peneliti berdasarkan jumlah populasi yang ada pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard, maka jumlah sampel sebanyak 106 orang.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data metode survei dalam studi ini. Metode survei merupakan metode pengumpulan data dengan menggunakan pernyataan kepada responden dalam bentuk lisan seperti wawancara maupun tulisan berupa kuesioner. Khususnya pada peneliain ini peneliti menggunakan metode survei secara tertulis dengan membagikan kuesioner kepada responden untuk dijawab. Dengan menyebarkan kuesioner, skala pengukuran yang digunakan untuk masing-masing pernyataan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang mendasari penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan yang berkaitan dengan indikator suatu variabel yang sedang diukur. Oleh karena itu, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pernyataan.

Dalam studi ini, peneliti menggunakan jenis pilihan jawaban dan penilaian hasil pernyataan dibawah ini.

1. Sangat Setuju (SS), memperoleh skor 5;
2. Setuju (S), memperoleh skor 4;
3. Ragu-ragu (R), memperoleh skor 3;
4. Tidak Setuju (TS), memperoleh skor 2; dan
5. Sangat Tidak Setuju (STS), memperoleh skor 1.

### 3.5 Metode Analisis Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik ditetapkan sebagai teknik analisis dalam penelitian kuantitatif. Statistik terbagi menjadi 2 jenis yang dapat digunakan dalam menganalisis sebuah data dalam penelitian, terdapat statistik deskriptif dan statistik induktif. Statistik deskriptif menggambarkan karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. (Sujarweni, 2019 : 149)

#### 3.5.2 Uji Kualitas Data

##### 3.5.2.1 Uji Validitas

Uji yang dilaksanakan untuk mengetahui sampai sejauh apa suatu alat ukur bisa digunakan untuk mengukur sesuatu yang ingin diukur disebut dengan uji validitas (Irmaya & Sirait, 2017:7).

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Uji Validitas

**Sumber:** (Sanusi, 2014:77)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

$N$  = Jumlah sampel (responden)

Selanjutnya, nilai pearson correlation/ $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan derajat bebas  $(n-2)$ . Jika nilai pearson correlation/ $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pernyataan itu valid. Dan juga sebaliknya jika nilai pearson correlation/ $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka berarti butir pernyataan tersebut tidak valid (Sanusi, 2014:77).

### **3.5.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang sudah valid. Uji reliabel bertujuan untuk mengukur apakah responden menjawab pernyataan kuesioner dengan konsisten dan stabil. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  artinya pernyataan yang diuji telah reliabel (Sujarweni, 2019 : 134).

### **3.5.3 Uji Asumsi Klasik**

Beberapa pengujian yang harus dilakukan dalam asumsi klasik, antara lain:

#### **3.5.3.1 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ini merupakan uji untuk menguji korelasi antar variabel independen, bila terjadi korelasi berarti terdapat masalah multikolinieritas. Pendeteksian terhadap gejala multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat multikolinieritas yang tinggi (Sanusi, 2014:136).

#### **3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas diuji dengan menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak ada perbedaan

antara varians dari residual satu dengan lainnya maka dilaksanakan uji heteroskedastisitas. Uji ini peneliti menggunakan dua cara yaitu Grafik P-Plot dan Uji Glejser. Grafik p-plot digunakan sebagai alat untuk pengujian ini. Apabila grafik membentuk sebuah pola pada titik yang tersebar dan teratur maka adanya gejala heteroskedastisitas. heteroskedastisitas tidak terjadi apabila titik yang tersebar merata dibawah maupun diatas angka 0 atau sumbu Y (A. Nur, 2012:44). Sedangkan Uji Glejser dilihat dengan jika p value  $> 0,05$  tidak signifikan yang mengartikan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

### **2.5.3.3 Uji Normalitas**

Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti sudah berdistribusi normal atau tidak. Terdapat dua cara untuk mendeteksi apakah variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan menganalisis grafik dan uji statistik. dan ada dasar pengambilan keputusan uji normalitas, jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013:160).

## **3.5.4 Uji Pengaruh**

### **3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi linier sederhana. Analisis linier berganda yang menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu variabel menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2014:134-135).



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

**Rumus 3. 2** Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2014:135)

Keterangan:

Y	=	Variabel dependen
a	=	Konstanta
b1,b2	=	Koefisien regresi
X1, X2, X3	=	Variabel independen
e	=	Variabel pengganggu

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

Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X1, X2, X3) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda akan semakin baik apabila nilai koefisien determinasi semakin besar dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan peningkatan jumlah variabel bebas (Sanusi, 2014:136).

### 3.5.5 Uji Hipotesis

#### 3.5.5.3 Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan kriteria jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan jika kriteria  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

#### 3.5.5.4 Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kaidah

pengambilan keputusan dalam uji F adalah jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

### 3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard yang berlokasi di Jalan Sei Lekop, Kamp. Becek, Batu Aji, Kav. Sagulung Baru, Batam.

**Tabel 3. 2** Lokasi dan Jadwal Penelitian

Kegiatan	Sep-20				Okt-20				Nov-20				Des-20				Jan-21				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Penginputan Judul	■																				
Penyusunan Bab I		■	■	■																	
Penyusunan Bab II					■	■	■														
Penyusunan Bab III									■	■	■										
Menyebarkan Kuesioner											■	■	■								
Mengolah Data													■	■	■						
Penyusunan Bab IV&V																	■	■			
Bimbingan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		■	■	■		
Pengumpulan Skripsi																			■	■	

**Sumber :** Penelitian, 2020