

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

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Verent Nadya Santosa  
170910160**

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

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

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Verent Nadya Santosa  
170910160**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Verent Nadya Santosa  
NPM : 170910160  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program studi : Manajemen

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

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

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 25 Januari 2021



**Verent Nadya Santosa**  
**170910160**

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

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Verent Nadya Santosa  
170910160**

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

**Batam, 25 Januari 2021**



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



## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang. Di era saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih keras dan efisien dalam meningkatkan daya saing demi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan karyawan untuk mendapatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu disiplin kerja, stres kerja dan kinerja. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Devices Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam pada Coil Automotive (Inductor) – PCL. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 140 dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistika. Hasil penelitian menunjukkan antara lain: (1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ( $4,468 > 1,656$ ); (2) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , ( $0,139 < 1,656$ ); (3) disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $12,135 > 3,062$ ).

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

## ABSTRACT

*Human resources are one of the resources that determine the success or failure of an organization. Companies that have effective and efficient human resources will make the company progress and develop. In the current era, companies are required to work harder and more efficiently in increasing competitiveness for the survival of the company. The company will strive to maximize employees to get company benefits and values, so as to improve the welfare of owners and employees. Several factors affect human resources work discipline, job stress and performance. The purpose of this study was to analyze the effect of work and stress simultaneously on employee performance at PT Panasonic Industrial Devices Batam. The population in this study were employees of PT Panasonic Industrial Devices Batam at Coil Automotive (Inductor) - PCL. The number of samples in this study was 140 using non propobability sampling technique. The data analysis technique in this research is using multiple linear regression analysis, classical assumption test, statistical test. The results showed, among others: (1) work discipline has an effect on employee performance with  $t_{count} > t_{table}$ ,  $(4,468 > 1,656)$ ; (2) job stress has no effect on employee performance with  $t_{count} < t_{table}$ ,  $(0.139 < 1.656)$ ; (3) showing that work and stress simultaneously affect employee performance with the value of  $F_{count} > F_{table}$ ,  $(12.135 > 3.062)$ .*

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

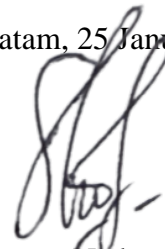
## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
  2. Bapak Dr.Hendri Herman, 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 pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
  5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
  6. Orangtua dan Keluarga yang telah memberikan dukungan dan semangat baik material maupun non material;
  7. Teman-teman yang telah memberikan dukungan dan aspirasi demi terselesaikannya Skripsi ini;
- Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 25 Januari 2021



Verent Nadya Santosa





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORIGINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENEGSAHAN</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>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	5
1.3. Batasan Masalah .....	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis .....	9
2.1.1. Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2. Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	12
2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja .....	13
2.1.3. Stres Kerja.....	13
2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja.....	13
2.1.3.2. Faktor Penyebab Stres.....	14
2.1.3.3. Indikator Stres .....	15
2.2. Penelitian Terdahulu .....	15
2.3. Kerangka Pemikiran.....	18
2.4. Hipotesis Penelitian .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian .....	21
3.2. Definisi Operasional Variabel.....	22

3.2.1.	Variabel Bebas .....	22
3.2.1.1.	Disiplin Kerja.....	22
3.2.1.2.	Stres Kerja.....	22
3.2.2.	Variabel Terikat .....	23
3.2.2.1.	Kinerja Karyawan .....	24
3.3.	Populasi dan Sampel .....	25
3.3.1.	Populasi.....	25
3.3.2.	Sampel.....	26
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4.1.	Alat Pengumpulan Data .....	26
3.4.2.	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.5.	Metode Analisis Data.....	28
3.5.1.	Uji Kualitas .....	28
3.5.1.1.	Uji Validitas Instrumen.....	28
3.5.1.2.	Uji Reliabilitas .....	28
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik .....	29
3.5.2.1.	Uji Normalitas.....	29
3.5.2.2.	Uji Multikolinearitas .....	29
3.5.2.3.	Uji Heteroskesastisitas .....	31
3.5.3.	Uji Pengaruh .....	31
3.5.3.1.	Analisis Regresi Linear Berganda .....	31
3.5.3.2.	Analisis Detreminasi .....	31
3.5.4.	Uji Hipotesis.....	33
3.5.4.1.	Uji t.....	33
3.5.4.2.	Uji F .....	34
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	35
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	35
3.6.2.	Jadwal Penelitian .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Profil Perusahaan .....	37
4.1.1.	Sejarah dan Profil Perusahaan .....	37
4.2.	Hasil Penelitian .....	37
4.2.1.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	37
4.2.1.1.	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2.1.2.	Berdasarkan Usia .....	38
4.2.1.3.	Berdasarkan Pendidikan.....	38
4.2.2.	Analisis Deskriptif .....	39
4.2.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	40
4.2.4.	Deskripsi Jawaban Responden Disiplin Kerja.....	40
4.2.5.	Deskripsi Jawaban Responden Stres Kerja.....	40
4.2.6.	Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Karyawa .....	41
4.3.	Analisis Data.....	42
4.3.1.	Uji Kualitas Data.....	42

4.3.1.1. Hasil Uji Validitas.....	42
4.3.1.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	44
4.3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	44
4.3.2.1. Hasil Uji Normlitas.....	44
4.3.2.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	47
4.3.2.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	47
4.3.3. Uji Pengaruh .....	48
4.3.3.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	48
4.3.3.2. Hasil Analisis Determinasi .....	49
4.4. Pengujian Hipotesis .....	50
4.4.1. Hasil Uji t.....	50
4.4.2. Hasil Uji F.....	51
4.5. Pembahasan.....	52
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1.</b>	Kerangka Pemikiran .....	19
<b>Gambar 3.1.</b>	Desain Penelitian .....	21
<b>Gambar 4.1.</b>	Normlitas Disiplin Kerja.....	45
<b>Gambar 4.2.</b>	Normalitas Stres Kerja.....	46
<b>Gambar 4.3.</b>	Normlitas Kinerja Karyawan.....	47
<b>Gambar 4.4.</b>	Uji Heteroskesastisitas.....	48

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1.</b>	Definisi Operasional.....	25
<b>Tabel 3.2.</b>	Skala Likert .....	27
<b>Tabel 3.3.</b>	Jadwal Penelitian.....	36
<b>Tabel 4.1.</b>	Data Responden Jenis Kelamin .....	38
<b>Tabel 4.2.</b>	Data Responden Usia .....	38
<b>Tabel 4.3.</b>	Data Responden Pendidikan.....	39
<b>Tabel 4.4.</b>	Kriteria Analisis Deskriptif .....	40
<b>Tabel 4.5.</b>	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	40
<b>Tabel 4.6.</b>	Deskriptif Variabel Stres Kerja .....	40
<b>Tabel 4.7.</b>	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	41
<b>Tabel 4.8.</b>	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	42
<b>Tabel 4.9.</b>	Hasil Uji Validitas Stres Kerja .....	43
<b>Tabel 4.10.</b>	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	43
<b>Tabel 4.11.</b>	Hasil Uji Reliabilitas .....	44
<b>Tabel 4.12.</b>	Hasil Uji Normalitas.....	45
<b>Tabel 4.13.</b>	Hasil Uji Multikolinearitas .....	47
<b>Tabel 4.14.</b>	Hasil Regresi Linear Berganda.....	48
<b>Tabel 4.15.</b>	Uji Analisis Determinasi .....	49
<b>Tabel 4.16.</b>	Hasil Uji t .....	50
<b>Tabel 4.17.</b>	Hasil Uji F .....	51

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.5.1.1.</b> Uji Validitas .....	28
<b>Rumus 3.5.1.2.</b> Uji Reliabilitas .....	29
<b>Rumus 3.5.3</b> Uji Regresi Linear Berganda .....	32
<b>Rumus 3.5.4.1.</b> Hasil Uji t.....	33
<b>Rumus 3.5.4.2.</b> Hasil Uji F .....	34





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Di era globalisasi, sumber daya manusia merupakan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang. Di era saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih keras dan efisien dalam meningkatkan daya saing demi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan akan berupaya memaksimalkan karyawan untuk mendapatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan perlu adanya manajemen yang baik sehingga dapat merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Salah satu faktor yang dianggap perlu untuk menghasilkan kinerja yang baik adalah disiplin.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik dari

karyawan, mustahil suatu perusahaan akan mencapai target atau tujuan yang di capai. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

(Arda, 2017), disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Disiplin kerja mengatur seorang karyawan untuk mentaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan perusahaan tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

PT Panasonic Industrial Devices Batam merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam bidang elektronik. Dalam memenuhi permintaan pasar PT Panasonic Industrial Devices Batam memerlukan karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi sehingga target produksi dapat tercapai, namun masih ada ditemukan lapangan bahwa masih ada karyawan yang terlambat masuk dalam line pada saat jam operasional, karyawan belum efektif dalam pengaturan jam kerja, dan kurang mematuhi peraturan, sehingga hal-hal tersebut mempengaruhi hasil produksi dan kualitas kerja karyawan.

Berikut data absensi karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam dari bulan September 2021 sampai Februari 2021:

**Tabel 1.1.** Absensi Karyawan

Bulan	Total Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat
			Sakit	Izin	Alfa	
September 2020	26	140	12	5	2	424
Oktober 2020	26	140	15	7	2	326
November 2020	25	140	9	13	1	244
Desember 2020	26	140	16	19	2	262
Januari 2021	25	140	19	5	1	280
Februari 2021	24	140	10	7	2	212

**Sumber:** PT Panasonic Industrial Devices Batam

Dari data dapat dilihat bahwa pada bulan September, Oktober dan Januari jumlah terlambat cukup besar, dimana hal tersebut secara langsung berdampak terhadap target produksi karyawan dan apabila hal ini terus menerus terjadi bukan tidak mungkin perusahaan akan mengalami kebangkrutan.

Faktor lain selain disiplin kerja, stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan salah satu penghambat kinerja karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja. Sebagian besar pekerja urbanis dan industrialis selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas dan tuntutan peran. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan pasti memiliki beban stress yang cukup tinggi. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi.

(Rivai, 2017: 108), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi,

proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. (Alfajri, 2018) stres kerja karyawan yang mengalami ketegangan dan tekanan saat bekerja hingga timbul gangguan saat bekerja. (Triatna, 2015: 135), stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perlu adanya treatment khusus yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi stress karyawan dalam bekerja, sehingga tidak mengganggu kualitas dan pencapaian produksi.

PT Panasonic Industrial Devices Batam yang memiliki ribuan karyawan dengan tuntutan kerja yang penuh target, banyak karyawan yang mengalami stres kerja hal ini diperkuat dengan temuan lapangan bahwa tuntutan kerja dan target yang berat diberikan atasan, tuntutan sebagai karyawan atau leader menjadi beban dan stres yang cukup tinggi bagi karyawan jika tidak mencapai target, selain itu banyaknya barang yang tidak sesuai *standard (not good)* dan kurangnya komunikasi antar karyawan yang terkadang menimbulkan gesekan atau salah paham antar partner kerja.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Maulana, 2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Kinerja karyawan juga dapat diukur PT Panasonic Industrial Devices Batam melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Beberapa factor dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah tata tertib yang kurang tegas dalam implementasi terhadap karyawan, kurangnya perhatian terhadap karyawan, kurangnya komunikasi antar patner kerja. Hal-hal ini sangat mengganggu kinerja karyawan, sehingga pencapaian atau target pada perusahaan akan terganggu dan imbasnya pada kualitas hasil peroduksi.

Hasil pemaparan di atas faktor disiplin dan stres kerja yang terkendali menjadi kunci penting suatu perusahaan akan tumbuh dan berkembang dengan baik, sehingga memiliki karyawan yang berkualitas dan berdidikasi tinggi serta memiliki kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Wairooy, 2017) pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk (2017). Hasilnya adalah disiplin kerja dan kompensasi tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Wenur et al., 2018) pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado (2018). Yang menyatakan PT. BNI Cabang Manado memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik dan stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dilihat dari uraian permasalahan di atas, penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Banyaknya karyawan yang terlambat masuk line
2. Karyawan belum efektif dalam mengatur penggunaan jam kerja
3. Kurang mematuhi peraturan perusahaan
4. Tuntutan kerja dan target dari atasan yang berat
5. Kurangnya perhatian terhadap karyawan yang telat masuk line
6. Tanggung jawab atasan yang masih kurang
7. Kurangnya komunikasi antar patner kerja
8. Banyak barang yang NG

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diperoleh oleh penulis maka penulis perlu membatasi permasalahan dengan tujuan agar penelitian lebih berfokus pada topik yang menjadi pokok permasalahan. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada disiplin kerja dan stres kerja
2. Objek penelitian dibatasi pada PT Panasonic Industrial Devices Batam

3. Objek penelitian dibatasi pada karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam pada departemen Coil Automotive (Inductor) – PCL.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baru mengenai disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam, serta dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi manajemen PT Panasonic Industrial Devices Batam.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen PT Panasonic Industrial Devices Batam dalam mengevaluasi kinerja karyawan.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembang teori utama untuk penelitian dimasa yang akan datang.

#### **b. Bagi Universitas**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

#### **c. Bagi Perusahaan**

Penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan stres kerja. Agar perusahaan dapat meningkatkan produksi.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

(Astria, 2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memiliki kontribusi secara ekonomi. Kinerja karyawan juga mencakup semua tindakan atau perilaku yang di kontrol oleh individu dan memberik kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

(Arda, 2017), menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan (Anam & Rahardja, 2017), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dengan evaluasi dari manajemen.

###### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja dipegaruhi oleh faktor dalam dan luar secara personal dari individu yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik.

- 1) Faktor Personal/ individu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- 2) Faktor Kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

### **2.1.1.3.Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator dari kinerja keryawan antara lain:

- 1) Kualitas Produk  
Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.
- 2) Kuantitas  
Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Usaha

Kegiatan mengerahkan tenaga, pikiran, untuk mencapai maksud dan tujuan.

4) Ketepatan Waktu proses produk

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5) Komitmen Kerja

Kesanggupan suatu karyawan untuk selalu memelihara tujuan-tujuan perusahaan.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

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

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. (Wicaksono, 2014) disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

(Angrainy et al., 2017) disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. (Putri et al., 2015) Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus di patuhi dalam memproduksi suatu produk atau melayani konsumen organisasi.

(Sinamora, 2018: 234), disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. (Simanjuntak & Supriandi, 2020), disiplin adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau kepatuhan secara sadar terhadap aturan perusahaan, organisasi, kode etik dan norma yang berlaku pada lingkungan tertentu.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

(Setiyawan, 2016: 101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- 1) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- 5) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan.

**2.1.2.3. Indikator dari Disiplin Kerja adalah:**

- 1) Kehadiran tepat waktu  
Kebiasaan yang sudah menjadi rutinitas yang baik dalam urusan waktu di tempat pekerjaan.
- 2) Kepatuhan pada peraturan  
Suatu sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah dibuat oleh perusahaan.
- 3) Efektifitas dalam bekerja  
Kemampuan seseorang untuk mencapai hasil secara maksimal dengan tujuan dan sasaran yang ditargetkan.
- 4) Tanggung jawab  
Kesadaran manusia akan kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja.

**2.1.3. Stres Kerja****2.1.3.1. Pengertian Stres Kerja**

Tidak dapat dimungkiri, setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. (Rivai, 2017: 112) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

(Chandra, 2014) stres merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menanggapi perubahan yang ada di sekitarnya. Sedangkan

(Mangkunegara, 2015: 179), stress merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. (Triatna, 2015: 139) faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang ditimbulkan karena perasaan tertekan yang disebabkan faktor pekerjaan, non pekerjaan, atau faktor dari lainnya.

#### **2.1.3.2. Faktor Penyebab Stres**

(Luthans, 2016: 442), beberapa faktor penyebab stres antara lain:

- 1) *Stressor* ekstra organisasi (stres yang berasal dari luar organisasi)
- 2) *Stressor* organisasi (stres yang berasal dari organisasi)
- 3) *Stressor* kelompok, serta *stressor* individual.

(Nasrudin, 2016: 86) mengungkapkan penyebab stress antara lain:

- 1) Lingkungan kerja
- 2) Kondisi lingkungan yang tidak nyaman
- 3) Individu itu sendiri

### **2.1.3.3.Indikator Stres**

1) Tuntutan kerja

Sebuah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan.

2) Tuntutan peran

Tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari perannya dalam organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh sesama rekan kerja dan dapat menimbulkan stres.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian (Arda, 2017) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Kesimpulan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Disiplin pegawai memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,162 artinya bahwa 16,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 83,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.



Penelitian (Hasrudy, 2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan”. Kesimpulan Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

Penelitian (Lengkong et al., 2015) yang berjudul “Pengaruh konflik peran, konflik kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIR MANADO”. Kesimpulan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Sebaiknya pimpinan PT. Air Manado meminimalisir terjadinya konflik peran, konflik kerja dan stres kerja pada para karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian (Wairooy, 2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk”. Hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian (Wenur et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado”. Hasilnya menyatakan PT. BNI Cabang Manado memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik dan stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Penelitian (N. Aini dan J. Simanjuntak, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hi-Precision Engeneering Indonesia”. Kesimpulannya Disiplin adalah pelatihan, yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Penelitian (Pebrianti dan J. Simanjuntak, 2020) yang berjudul “Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. UT Quality Indonesia”. Kesimpulan Insentif, motivasi dan disiplin kerja secara serentak memiliki pengaruh kinerja karyawan, dengan adanya insentif maka motivasi, disiplin kerja dapat memberikan organisasi perusahaan supaya berkembang lebih maju.

Penelitian (Supriadi dan J. Simanjuntak, 2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Homasindo Sukses Abadi”. Kesimpulan hasil uji-F yang diteliti demi menentukan efek simultan variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji-F yang diperoleh dalam Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variable disiplin dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak positif senilai 33.051, dan secara signifikan 0,00 tidak lebih besar dari angka  $\alpha$ 0,05. Maka bisa dikatakan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Homasindo Sukses Abadi. Menurut penelitian yang diteliti oleh (Bagaskara & Rahardja, 2018) hasil yang diperoleh juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan antara motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja.

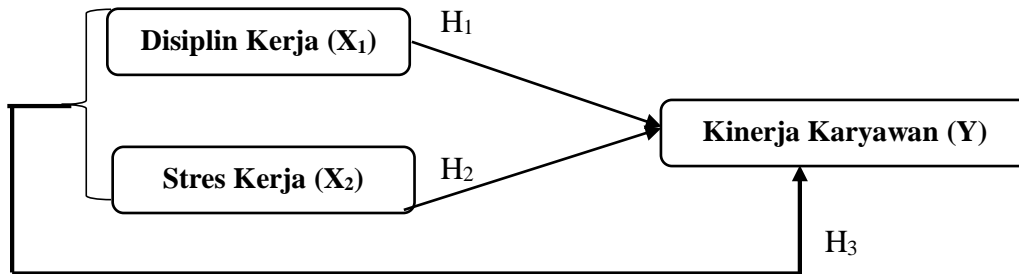
Penelitian (Adi et al., 2018) yang berjudul “*Effect Of Competence, Leader-Member Exchange And Teamwork On Work Discipline, Job Stress And Their Impact On Employee Performance Of Construction Company In East Java, Indonesia*”. Kesimpulan *the results of this research show that competence has a significant influence on work discipline, but has no influence on job stress and performance. Leader-member exchange has a significant influence on work discipline, job stress, and employee performance. Teamwork has a significant influence on work discipline, but has no influence on job stress and employee performance. Work discipline and job stress have a significant influence on employee performance of Construction Company in East Java.*

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

(Sugiyono, 2012: 45), kerangka berfikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat).

Penelitian ini, disiplin kerja dan stres kerja ditetapkan sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam pada Departemen Coil Automotive (Inductor) - PCL. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini kerangka berpikir yang akan dijadikan sebagai acuan dan pedoman dalam melakukan penelitian bagi penulis adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.3.** Kerangka Pemikiran

Pada skema di atas H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub> dilakukan uji parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sedang pada H<sub>3</sub> dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

(Sugiyono, 2012: 93), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam.

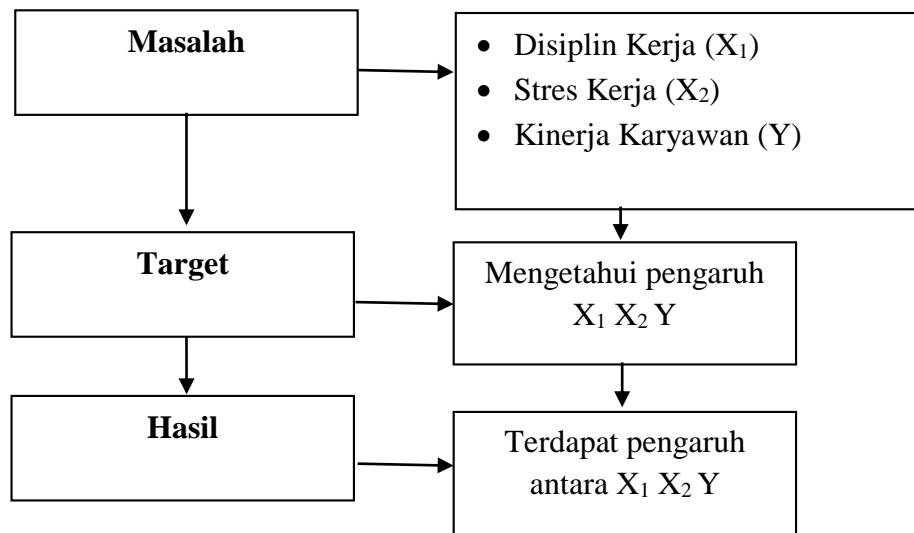


### BAB III

## METODE PENELITIAN

### 3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas digunakan untuk membuktikan hubungan antara sebab dan akibat dari beberapa variabel. Penelitian kausalitas biasanya menggunakan metode eksperimen yaitu dengan mengendalikan independent variable yang akan mempengaruhi dependent variable pada situasi yang telah direncanakan. Hubungan itu dinyatakan dalam koefisien korelasi ( $r$ ) yang sekaligus menunjukkan besar dan arah hubungan. Penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh antara dua variabel independen (variabel bebas) yaitu Displin Kerja, dan Stres Kerja, dengan variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja karyawan PT. Panasonic Industrial Devices Batam. Desain pada penelitian ini dapat dilihat pada skema berikut:



Gambar 3.1. Desain Penelitian

### **3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

(Sugiyono, 2012: 3) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Keterangan dalam penelitian ini terdapat dua variabel, variabel-variabel tersebut adalah:

#### **3.2.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012: 4). Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel bebas ada tiga yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ).

##### **3.2.1.1. Disiplin Kerja**

(Sinamora, 2018: 256), disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

1) Kehadiran tepat waktu

Kebiasaan yang sudah menjadi rutinitas yang baik dalam urusan waktu di tempat pekerjaan.

2) Kepatuhan pada peraturan

Suatu sikap tunduk kepada tindakan atau perbuatan yang telah dibuat oleh perusahaan.



3) Efektifitas dalam bekerja

Kemampuan seseorang untuk mencapai hasil secara maksimal dengan tujuan dan sasaran yang ditergetkan.

4) Tanggung jawab

Kesadaran manusia akan kewajiban yang mana harus dipenuhi dan dilakukan oleh karyawan di tempat kerja.

### **3.2.1.2. Stres Kerja**

(Rivai, 2017: 102) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

1) Tuntutan kerja

Sebuah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan.

2) Tuntutan peran

Tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari perannya dalam organisasi.

3) Tuntutan antar pribadi

Tekanan yang diciptakan oleh sesama rekan kerja dan dapat menimbulkan stres.

### **3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

(Sugiyono, 2012: 4) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karenanya adanya variabel bebas. Kondisi dari variabel terikat

dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini yang akan diteliti menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Minat beli konsumen adalah inisiatif responden dalam pengambilan keputusan untuk membeli sebuah produk.

### **3.2.2.1. Kinerja Karyawan**

(Anam & Rahardja, 2017), mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya.

#### 1) Kualitas Produk

Setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

#### 2) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

#### 3) Usaha

Kegiatan mengerahkan tenaga, pikiran, untuk mencapai maksud dan tujuan.

#### 4) Ketepatan Waktu proses produk

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

#### 5) Komitmen Kerja

Kesanggupan suatu karyawan untuk selalu memelihara tujuan-tujuan perusahaan.

**Tabel 3.1.** Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	(Sinamora, 2018: 256), disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran</li> <li>2. Kepatuhan pada peraturan</li> <li>3. Efektif dalam bekerja</li> <li>4. Tanggung Jawab</li> </ol>	Likert
Stres Kerja ( $X_2$ )	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2017: 102).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan kerja</li> <li>2. Tuntutan peran</li> <li>3. Tuntutan antar pribadi</li> </ol>	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya (Anam & Rahardja, 2017).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Usaha</li> <li>4. Ketepatan Waktu</li> <li>5. Komitmen Kerja</li> </ol>	Likert

### 3.3. Penentuan Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

(Sugiyono, 2012: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 140 responden dengan rincian sebagai berikut:

1. Operator : 120 orang

2. Leader : 9 orang
3. Quality Control : 6 orang
4. Supervisor : 3 orang
5. Manager : 2 orang

### **3.3.2. Sampel**

(Riduwan, 2011: 10) “Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti”. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik *non propobability sampling*, yaitu *sampling jenuh*. (Riduwan, 2011: 16) “*non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

*Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 140 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam pada Departemen Coil Automotive (Inductor) - PCL

## **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1. Alat Pengumpulan Data**

#### **a. Sumber Data Primer**

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian, yaitu penyebaran kuisisioner kepada Karyawan PT Panasonic Industrial Devices Batam pada Departemen Coil Automotive (Inductor) – PCL.

## **b. Sumber Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah sumber data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada atau arsip yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian.

### **3.4.2. Metode Pengumpulan Data**

Data merupakan salah satu komponen riset, artinya tanpa data tidak akan ada riset. Data yang akan dipakai dalam riset harus benar, karena data yang salah akan menghasilkan informasi yang salah. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang digunakan dan sumber datanya.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan kuisisioner untuk pengumpulan data. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 148). Kuisisioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Peneliti menggunakan skala *Likert* pada instrumen angket dalam penelitian ini. (Siregar, 2013: 25) menjelaskan, “skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”.

**Tabel 3.2.** Skala *Likert* Pada Teknik Pengumpulan Data

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Siregar (2013: 26)

### 3.5. Metode Analisis Data

#### 3.5.1. Uji Kualitas Data

##### 3.5.1.1. Uji Validitas Instrumen

Instrument akan valid bila alat ukur yang digunakan tepat, ada ketepatan antara apa yang diukur dengan alat ukur yang digunakan. “Validitas atau kesahihan adalah mengukur apa yang hendak diukur” (Lubis, 2013: 79). Rumus yang digunakan untuk melakukan uji validitas instrument adalah uji korelasi *Person Product Moment*. Rumus *Person Product Moment* (Siregar, 2013: 48) yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

$n$  = Jumlah responden

Kemudian hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan  $r_{tabel}$  dengan dengan taraf signifikansi 5%

jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dikatakan valid dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dikatakan tidak valid.

### 3.5.1.2. Uji Reliabilitas

(Lubis, 2013: 81) “Reliabilitas adalah keadaan instrument yang menunjukkan hasil pengukuran yang reliabel (tidak berulang – ulang, konsisten). Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien reliabilitas instrument adalah *Alpha Cronbach* (Lubis, 2013: 85).

$$r_{xx} = \alpha = \frac{K}{K-1} \left\{ 1 - \frac{\sum var(i)}{var(X)} \right\}$$

Keterangan

$r_{xx} = \alpha$  = Koefisien reliabilitas

$K$  = Jumlah item

$Var(i)$  = Varian skor dari satu item

$Var(X)$  = Varian skor total.

Kriteria suatu instrumen dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila reliabilitas ( $r_{xx}$ )  $> 0,6$  (Lubis, 2013: 81).

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Bertujuan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Maksud

berdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Siregar, 2013: 422). Distribusi normal data dengan bentuk distribusi normal dimana data menyusun pada nilai rata-rata dan media. Uji Normalitas dengan *Kolmogoro Smirnov* adalah untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal, maka statistik yang akan digunakan adalah parametris dan jika tidak berdistribusi normal maka statistik yang akan digunakan adalah non parametris.

Pada penelitian ini perhitungan *Kolmogorov smiirnov* menggunakan bantuan *software SPSS versi 25*. Berikut adalah kaidah pengujian *Kolmogorov smirnov* dengan *software SPSS versi 25*.

a. Menentukan risiko kesalahan  $\alpha = 5\%$  (0,05)

b. Kriteria pengujian:

Jika probabilitas (sig.)  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.

Jika Probabilitas (sig.)  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### **3.5.2.2.Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditemukan adanya variabel-variabel bebas (*independent*) berkorelasi satu sama lain (Supranto, 2013: 280). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi masalah multikolinearitas. Untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai umum dipakai untuk menunjukkan adanya



multikolinearitas adalah *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan VIF lebih dari 10.

Untuk mempermudah dalam perhitungan, maka akan dibantu oleh *software SPSS versi 25*. Kriteria keputusan sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF kurang dari 10 atau memiliki *tolerance* lebih dari 0,1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF lebih dari 10 atau memiliki *tolerance* kurang dari 0,1, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

### **3.5.2.3. Uji Heteroskesastisitas**

(Priyatno, 2012: 78), Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah Heteroskedastisitas

### **3.5.3. Uji Pengaruh**

Tujuan dari uji pengaruh adalah untuk mengetahui antara variabel bebas dengan variabel terikat mamiliki keterkaitan dan pengaruh satu sama lain. Hal ini dapat di ketahui dengan melakukan pengujian multiple R dan R Square.

#### **3.5.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel

independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2012). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta (nilai Y apabila  $X_1, X_2 = 0$ )

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

### 3.5.3.2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependen. Sebaliknya R sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel

independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Priyatno, 2012: 66).

### 3.5.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

#### 3.5.4.1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (  $X_1, X_2, \dots, X_n$  ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel;

1. Apabila angka signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak
2. Apabila angka signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima, atau
3. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak
4. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima

Rumus t hitung pada analisis regresi yang digunakan Sugiyono (2012: 62) adalah:

$$t_{hitung} = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi

$R^2$  = Koefisien determinasi

N = Banyak sampel

Dengan asumsi t hitung:

a.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

b.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

#### 3.5.4.2. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ :

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

Keterangan:

$R$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

$m$  = Jumlah variabel bebas ( $X$ )

Kaidah pengujian signifikansi dengan taraf 5% adalah sebagai berikut:

1) Jika:  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima artinya tidak signifikan.

2) Jika:  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak artinya signifikan.

3) Kemudian menghitung nilai  $F_{tabel}$  dengan ketentuan:

$$F_{tabel} = F_{(a)(k,dk)}$$

Keterangan:

$k$  = Jumlah variabel bebas (pembilang)

$dk$  =  $n - k - 1$  (penyebut)

### **3.6. Lokasi dan Periode Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT Panasonic Industrial Devices Batam. Beralamat di Puri Industrial Park, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

#### **3.6.2. Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian ini dilakukan sejak awal bulan September 2020 sampai bulan Februari 2021. Tahap pertama peneliti melakukan observasi sehingga peneliti menemukan permasalahan yang terjadi, lalu peneliti melakukan penelitian tugas akhir selama kurang lebih enam bulan mulai dari pengajuan judul sampai penyelesaian skripsi. Peneliti melakukan penjadwalan penelitian dalam bentuk table sebagai berikut:

**Tabel 3.4. Jadwal Penelitian**

Kegiatan	Tahun dan Bulan																							
	2020 - 2021																							
	Sep				Okt				Nov				Des				Jan				Feb			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																							
Studi Pustaka		■	■	■	■	■	■																	
Metodologi Penelitian					■	■	■	■	■	■	■													
Penyusunan Kuesioner										■	■													
Penyebaran Kuesioner													■	■										
Pengolahan Data														■	■	■	■	■						
Kesimpulan																		■	■					
Penyelesaian Skripsi																					■	■	■	■