

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI



**Oleh :
Riantiana Pardede
160910430**

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Riantiana Pardede
160910430**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Riantiana Pardede
NPM/NIP : 160910430
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics

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 didalam 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, 27 Juli 2020



Riantiana Pardede
160910430

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT OSI ELECTRONICS**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Riantiana Pardede
160910430**

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

Batam, 27 Juli 2020



**Putu Hari Kurniawan, S.Sos.,M.M.
Pembimbing**



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan yang dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan oleh setiap individu atau kelompok dalam bentuk kualitas dan kuantitas serta melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini berdasarkan rumus slovin dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan dengan 131 responden sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0.004 < 0.05$. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0.131 > 0.05$. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,005$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Stres Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are essential to achieving the objectives of a company by having good performance. Performance is the result of the work by each individual or group in the form of quality and quantity in carrying out its duties in accordance with the responsibilities that have been determined. This research aims to know and analyze the impact of work environment, work discipline and work stress on the performance of employees at Pt Osi Electronics. Sampling techniques are conducted based on the formula Slovin by using the probability sampling method with simple random sampling. The data collection techniques used in this research are using polls that use 131 employees as samples of research. The analytical techniques used are multiple regression analyses. The results of this study proved that the work environment has been partially influential in the performance of employees with significance levels $0.000 < 0.05$. Working disciplines partially significantly affect employee performance with a significance rate of $0.004 < 0.05$. Work stress is partially no effect on employee performance with significance levels $0.131 > 0.05$. Working environment, work discipline and work stress simultaneously affect employee performance with significance levels $0.000 < 0.005$.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Work Stress; Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala berkat 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 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 terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H.,M.H, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam;
4. Bapak Putu Hari Kurniawan, S.Sos.,M.M, selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran, motivasi dan arahan selama proses penyusunan skripsi;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam;

6. Kedua orang tua, ibu dan almarhum ayah saya tercinta, Kakak saya Lisma, Lanny, Darlia serta abang saya Gunawan, Sugiarto dan Asbon yang senantiasa memberikan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini;
7. Teman-teman seperjuangan yang saling memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. HRD PT Osi Electronics yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta karyawan produksi PT Osi Electronics.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan Rahmat serta KaruniaNya, Amin.

Batam, 27 Juli 2020



Riantiana Pardede



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PENYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori.....	12
2.1.1 Lingkungan kerja	12
2.1.2 Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Stres Kerja.....	18
2.1.4 Kinerja	21
2.2 Penelitian Terdahulu.....	26
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Desain Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	30

3.2.1 Variabel Independen (variabel bebas)	30
3.2.2 Variabel Dependen	31
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	33
3.5 Teknik Analisis Data	35
3.5.2 Uji Kualitas Data	36
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.5.3 Uji Pengaruh	40
3.5.5 Uji Hipotesis	41
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	42
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	42
3.6.2 Jadwal Penelitian	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian.....	44
4.1.1 Profil Responden.....	44
4.1.2 Analisis Statistik Deskriptif	46
4.1.3 Deskripsi Masing-Masing Responden Variabel Lingkungan Kerja	47
4.1.4 Deskripsi Masing-Masing Responden Variabel Disiplin Kerja	48
4.1.5 Deskripsi Masing-Masing Responden Variabel Stres Kerja	50
4.1.6 Deskripsi Masing-Masing Responden Variabel Kinerja Karyawan....	51
4.1.7 Analisis Statistik Deskriptif Total Variabel X1,X2, X3 dan Y	53
4.2 Hasil Uji Kualitas Data.....	54
4.2.1 Hasil Uji Validitas	54
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
4.3 Hasil Penelitaian Uji Asumsi Klasik	60
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	60
4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.4 Hasil Uji Pengaruh	64
4.4.1 Analisis Uji Regresi Linear Berganda	64
4.4.2. Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
4.5 Hasil uji Hipotesis	66

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)	66
4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)	68
4.6 Pembahasan	69
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 Grafik Data Kehadiran Karyawan Pt Osi Electronics	5
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas pada Grafik Histogram	60
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas pada P-plot.....	61

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data produksi PT Osi Electronics devisi wire harnes	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala likert	34
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4. 3 Data Responden Berdasarkan pendidikan.....	46
Tabel 4. 4 Kriteria Analisis Deskriptif	46
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	47
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2).....	48
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X3).....	50
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel kinerja karyawan (Y)	51
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif.....	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	55
Tabel 4. 12 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4. 15 Uji Normalitas pada Kolmogorov Smirnov	62
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4. 19 Analisis Koefisien Determinasi	66
Tabel 4. 20 Hasil Uji T	67
Tabel 4. 21 Hasil Uji F	68

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Slovin	33
Rumus 3. 2 Product Moment	37
Rumus 3. 3 <i>Cronbach Alpha</i>	38
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda.....	40
Rumus 3. 5 Uji T	41
Rumus 3. 6 Uji F	42



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah lembaga atau organisasi, kegiatan pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia sangatlah penting demi tercapainya tujuan bisnis karena SDM merupakan suatu aset organisasi yang paling berharga. Supaya setiap aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan bisa berjalan dengan lancar maka setiap perusahaan pasti memerlukan karyawan yang bisa bekerja dengan baik. Salah satu alasan yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan yaitu tingkat kinerja karyawannya. Pernyataan ini didukung oleh (Yudianto *et al.*, 2018: 19) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dicapai oleh setiap karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan serta bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Setiap perusahaan ingin memastikan karyawannya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal yang akan memberikan sumbangan yang paling menguntungkan bagi perusahaan.

Tingkat kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugasnya pasti berbeda karena hal tersebut bersifat perorangan atau individu. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi yaitu dengan menaikkan prestasi kerja karyawannya dan memperhatikan lingkungan demi kelancaran proses produksi. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi perilaku para karyawannya, hal ini dapat mengganggu semangat kerja dan konsentrasi karyawan yang berakibat menurunnya kualitas kerja karyawan. Dalam upaya mendukung tercapainya tujuan organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berkaitan dengan karyawan yang digunakan untuk mendukung proses kerja serta lingkungan non fisik yaitu hubungan dan kerjasama yang baik antara tingkat pemimpin dan bawahan maupun yang mempunyai kedudukan yang sama dalam perusahaan (Tonga & Huda, 2019: 5).

Suatu perusahaan sangat perlu untuk memperhatikan lingkungan kerja oleh manajemen karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada hasil kerja karyawan yang memiliki efek positif dan negatif. Banyak pekerja yang tidak bertahan lama untuk bekerja dikarenakan lingkungan kerjanya yang tidak baik sehingga mereka memutuskan untuk berhenti bekerja. Begitu juga sebaliknya ketika karyawan nyaman di lingkungannya maka karyawan tersebut pasti lebih betah untuk bekerja dan mempergunakan waktunya secara efektif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta akan bertahan diperusahaan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2018: 75) menyatakan keadaan kerja yang buruk dan tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan berkonsentrasi dan menurunnya kualitas kerjanya. Suatu organisasi juga perlu mendorong karyawannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di mana karyawan dapat bekerja secara optimal (Poakita *et al.*, 2019: 4165).

Selain lingkungan kerja ada juga hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja yaitu stres kerja. Dalam aktivitas pekerjaan, karyawan selalu dituntut berkerja secara cepat dan tepat sesuai prosedur kerja dan harus

mampu bekerja di bawah tekanan, kebanyakan hal ini dialami oleh karyawan di berbagai perusahaan. Stres yang dirasakan seorang karyawan bisa jadi karena pekerjaan yang terlalu banyak, ketidakpahaman terhadap standar kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan akan menurun dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stres tidak hanya berasal dari dalam perusahaan, bisa juga berasal dari luar pekerjaan, seperti konflik pribadi yang terbawa dalam lingkungan pekerjaan atau masalah pekerjaan yang terbawa kedalam diri karyawan. Keadaan tersebut menjadi pemicu terjadinya stres kerja dalam diri seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Stres kerja yang berlebihan dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, sebab itu diperlukan upaya untuk mencegah dan mengatasi hal ini, termasuk dengan menggunakan sumber daya positif di sekitar pekerja, yaitu dengan dukungan sosial. Banyak hal yang menjadi penyebab stres pada karyawan. Kesulitan dalam melakukan pekerjaan juga sering ditemukan pada karyawan, sehingga karyawan hanya bisa mengeluh dengan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan yang sebenarnya. Stres yang dialami karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak fokus sehingga memberikan hasil yang tidak baik dan kurang maksimal pada perusahaan.

Hasil penelitian yang diperoleh (Setyawati *et al.*, 2018: 411) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres merupakan kondisi fisik atau psikologis seseorang bisa saja tekanan berasal dari dalam diri ataupun dari lingkungan eksternal seseorang (Dara *et al.*, 2018: 139). Pernyataan ini sependapat dengan (Siagian & Wasiman, 2018:

4) menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat menimbulkan perubahan emosi, psikologi dan perilaku seorang karyawan yang bisa mengganggu hasil kerjanya. Ketika seorang karyawan selalu bahagia di tempat pekerjaannya, karyawan umumnya memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang cukup baik.

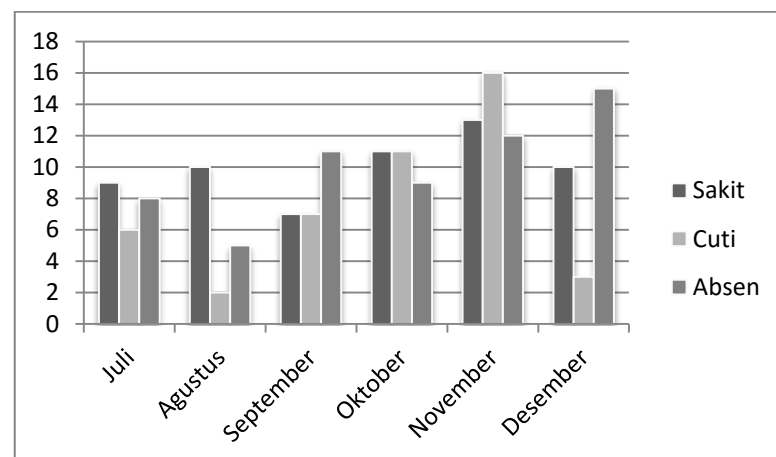
Disiplin yang tinggi bisa juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih produktif. Penerapan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan bertujuan untuk mengarahkan karyawannya mematuhi setiap peraturan yang berlaku tanpa ada unsur paksaan. Pernyataan ini didukung oleh (Susita *et al.*, 2017: 281) yang menyatakan bagaimana seorang karyawan mempunyai sikap kesediaan untuk mentaati peraturan serta sadar akan tanggung jawab dan tugasnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sujatmiko & Realize, 2018: 250) mengatakan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan penting terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini mengambil objek penelitian pada PT. Osi Electronics yang bergerak dibidang elektronik. Perusahaan ini merupakan perusahaan Amerika yang berdiri sejak tahun 2007 yang dibagi menjadi tiga departemen yaitu divisi *Main plant*, divisi *Wire harnes* dan divisi *Automotive*. Beberapa produk dalam perusahaan tersebut yaitu: pembuat PCBA, pembuat wire harnes, pembuat LCD dan dikirim ke pelanggan dalam bentuk barang setengah jadi.

Berdasarkan observasi peneliti pada departemen divisi *wire harnes* di PT Osi Electronics masalah yang dihadapi perusahaan mengenai lingkungan kerjanya adalah peralatan kerja yang kurang memadai yaitu ditemukan fakta bahwa minimnya fasilitas keamanan kerja seperti masker yang digunakan untuk

karyawan yang melakukan penyolderan, hal seperti ini sangat berpengaruh terhadap kesehatan karyawan karena asap dari timah yang dihasilkan hanya menyebar di lingkungan area produksi dimana ditemukan fakta bahwa perusahaan tidak menyediakan corong untuk mengeluarkan asap tersebut. Kerjasama tim di dalam perusahaan kurang terjalin dengan baik yaitu adanya karyawan tidak membantu rekan nya yang kewalahan dalam mengerjakan produk barang yang diberikan atasan yang mengakibatkan pencapaian *output* menurun.

Begitu juga dengan disiplin kerja di dalam perusahaan yang masih kurang maksimal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berikut daftar kehadiran karyawan dari bulan juli sampai bulan desember pada tahun 2019:



Gambar 1.1 Grafik Data Kehadiran Karyawan Pt Osi Electronics

Sumber: HRD Pt Osi Electronics,2020

Dari gambar grafik diatas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan dari bulan kebulan semakin meningkat dan masih terbilang rendah di ukur dari banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya seperti di bulan Juli yaitu tanpa keterangan mencapai 8 orang, bulan Agustus 5 orang, September 11 orang, Oktober 9 orang, November 12 orang dan yang paling banyak di bulan

Desember mencapai 15 orang, sakit 21 orang serta cuti 3 orang. Tentu hal ini sangat mengganggu proses kerja dikarenakan kekurangan orang untuk mengerjakan output yang sudah ditargetkan perusahaan dimana pekerjaan yang seharusnya selesai hari ini tidak dapat terselesaikan dan selalu ditunda-tunda sehingga barang yang harusnya dikirim ke pelanggan bisa jadi *delay* pengirimannya.

Berdasarkan pengamatan secara langsung yaitu penerapan disiplin terlihat masih banyaknya karyawan pada PT Osi Electronics yang bermasalah dengan absensi yaitu tidak masuk kerja tanpa informasi, cuti mendadak dan sakit. Hal tersebut bisa jadi karena pekerjaan yang banyak yang harus diselesaikan pada hari yang sama dan pengiriman barang secara mendadak yang harus diselesaikan karyawan sehingga mereka terpaksa harus bekerja lembur melebihi waktu kerja yang sudah ditentukan. Bahkan ketika target produksi naik karyawan harus masuk kerja di hari minggu padahal itu seharusnya hari libur karyawan. Sehingga beberapa karyawan absen tidak bisa masuk kerja dikarenakan kelelahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor di atas di dalam perusahaan masih terlihat karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan berupa jam masuk dan pulang kerja serta *break time* yang tidak tepat waktu seperti karyawan sudah berhenti bekerja padahal belum waktunya pulang atau istirahat. Pada saat bekerja juga terlihat karyawan sering mengobrol dengan sesama rekan kerja padahal perusahaan sudah membuat peraturan dilarang berbicara saat bekerja, hal tersebut juga mempunyai pengaruh terhadap mutu kerja karyawan karena mengakibatkan kurangnya

konsentrasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga berakibat barang sering rusak.

Ketika barang yang rusak sampai ke tangan pelanggan maka barang tersebut akan di *claim*, hal ini sangat di takutkan oleh setiap karyawan sebab sangat berpengaruh terhadap kualitas produksi. Karyawan yang sudah melakukan kesalahan tersebut akan kena sanksi bahkan akan mendapatkan *warning* dan kritikan dari atasan yang berakibat kepada dirinya sendiri. Seringkali masalah yang terjadi di perusahaan terbawa ke dalam pribadi karyawan dan memikirkan masalah tersebut dan hal ini mengakibatkan karyawan stres serta semangat kerja karyawan menurun.

Permasalahan berikutnya mengenai stres kerja yang dialami karyawan Pt Osi Electronics dilihat dari tekanan kerja yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dimana karyawan diberikan pekerjaan yang banyak dan datangnya tugas-tugas baru di saat tugas lainnya belum rampung, sehingga seringkali membuat karyawan kewalahan karena tumpukan barang yang harus dikerjakan. Demikian pula halnya terhadap mental kerja yang dimiliki karyawan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan penyampaian kerja yang kurang tepat, tak jarang perkataan pimpinan bisa membuat mental karyawan terpuruk sehingga membuat karyawan tersebut tidak bersemangat bekerja yang mengakibatkan kurang baiknya kinerja karyawan.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Pt Osi Electronics pada departemen *wire harness* yang di ukur melalui data jumlah produk yang dihasilkan perbulan dari bulan januari sampai desember 2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data produksi PT Osi Electronics devisi wire harness

Bulan	Total Target (Unit)	Aktual Target (Unit)	% Aktual Target
Januari	279.814	229.814	82%
Februari	76.151	73.400	96%
Maret	134.065	125.150	93%
April	958.341	915.438	95%
Mei	65.950	63.450	96%
Juni	84.295	68.155	81%
Juli	107.277	95.566	89%
Agustus	84.427	77.068	91%
September	61.325	51.125	83%
Oktober	44.100	44.100	100%
November	75.638	66.455	88%
Desember	213.439	159.073	75%

Sumber : PT Osi Electronics,2020

Berdasarkan data produksi diatas dapat dilihat bahwa persentase karyawan masih belum bisa dicapai sesuai dengan target yang telah direncanakan. Jika dilihat aktual target yang dicapai mengalami penurunan dan terdapat beberapa bulan tidak mencapai target 100%, hanya pada bulan oktober mencapai 100% dikarenakan total target yang dicapai sangat sedikit dari bulan sebelumnya. Pada bulan Desember mengalami penurunan yang sangat drastis dengan target 213.439 unit dan aktual targetnya hanya 159.073 unit dengan tingkat persentase 75% dan ini merupakan aktual target yang paling rendah dari bulan Januari sampai Desember. Hal ini sangat jelas terlihat bahwa karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Dengan penjelasan latar belakang masalah diatas peneliti melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics.**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dalam objek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kerjasama antar karyawan dengan sesama rekan kerja sehingga menyebabkan tidak tercapainya *output* produksi.
2. Perlengkapan kerja yang kurang lengkap sehingga sering kali menjadikan proses pekerjaan terhambat.
3. Karyawan sering di kejar-kejar *shipping* mendadak sehingga terpaksa harus lembur yang tidak sesuai dengan jam operasional kerja.
4. Masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan berupa jam *break* dan jam pulang kerja .
5. Banyaknya tuntutan kerja dari atasan sehingga karyawan merasa terbebani untuk melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Dikarenakan kemampuan peneliti serta adanya batasan waktu dan supaya tidak meluas dari pembahasan, dengan demikian penulis hanya membatasi masalah dengan melihat permasalahan yang terjadi pada PT Osi Electronics bagian produksi berupa lingkungan kerjanya, disiplin karyawan, stres kerja serta kinerja karyawannya yang berada tepat di kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi dan perumusan masalah yang terjadi pada objek penelitian diatas, maka diperoleh rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Osi Electronics?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang ingin diperoleh dari objek penelitian ini yaitu antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics .
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.
4. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.

1.6 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yakni:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti berharap dapat berguna dan memberikan pengetahuan tambahan serta mendukung dan membuktikan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran dan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja pada PT Osi Electronics dan perusahaan semakin lebih baik lagi kedepannya.

2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta memberi pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penulisan ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi perpustakaan serta bahan bacaan bagi seluruh pihak yang memerlukannya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bahwa penelitian ini bisa memberikan masukan dan pemikiran yang luas berkaitan dengan setiap variabel yang akan diteliti sehingga dapat dipelajari serta mengembangkan setiap variabel yang sudah ada.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perusahaan sangat perlu diperhatikan oleh pihak manajemen. Ketika aktivitas kerja di lingkungan karyawan berjalan baik maka bisa menjadikan suasana kerja yang sehat yang memengaruhi semangat kerja karyawan di tempat kerja. Menurut (Leony Hoki, 2018: 54) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat menjalankan aktifitas kerja setiap harinya secara nyaman dan aman di tempat kerjanya. Jika karyawan menikmati lingkungan kerjanya, ia pasti akan menikmati waktunya di tempat kerja dengan menggunakan waktu kerjanya secara efektif.

Adapun pengertian lingkungan kerja menurut (Poakita *et al.*, 2019: 4165) yakni semua yang berkaitan dengan tempat kerja yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka. Karena itu, hal ini akan mengarah pada kreativitas karyawan memanifestasikan diri dalam bentuk tindakan. Ini berarti bahwa pekerjaan selesai sesuai standar waktu yang ditentukan.

Menurut (Sari *et al.*, 2017: 4446) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan hasil kinerja yang baik, sesuai dengan keadaan fisik ataupun non fisik sehingga memperoleh keamanan dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Selanjutnya menurut pendapat (Handaru *et al.*, 2017: 299)

mengemukakan lingkungan kerja merupakan alat atau bahan yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan baik secara kelompok maupun perseorangan. Pendapat serupa dikemukakan oleh (Susita *et al.*, 2017: 281) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suasana tempat kerja yang terdapat didalamnya beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai hasil kinerja dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tujuan organisasi.

Dari pendapat yang telah diperoleh diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya baik secara kelompok maupun perseorangan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Leony Hoki, 2018: 54) menyatakan bahwa ha-hal yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja seorang karyawan yaitu:

1. Suasana pekerjaan (keadaan fisik) ialah kondisi kerja perusahaan yang termasuk didalamnya mencakup pencahayaan ditempat kerja, suhu udara, tingkat kebisingan serta kebersihan.
2. Kondisi non fisik ialah keadaan kerja yang berkaitan dengan hubungan karyawan dengan atasan ataupun hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja guna meningkatkan lingkungan kerja yang baik di perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Leony Hoki, 2018: 54) pengukuran lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa indikator yakni:

1. Kondisi kerja

Seluruh pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan pasti menginginkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan meliputi tidak ada suara yang bising, penerangan yang jelas dan keamanan dalam bekerja.

2. Hubungan antar rekan kerja

Kerjasama antar rekan kerja dapat berlangsung secara harmonis jika mereka mampu menjadi tim yang saling membantu antara satu dengan yang lain. Hal ini menjadi salah satu dampak yang mempengaruhi seorang karyawan akan tetap bertahan di perusahaan dikarenakan karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Faktor ini merupakan salah satu penunjang aktivitas kerja karyawan bahwa alat kerja yang digunakan lengkap guna mendukung kelancaran proses kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin lebih diturunkan dari diri sendiri dalam bentuk rasa hormat dan kepatuhan pada aturan yang berlaku saat melakukan pekerjaan. Karena berasal dari kesadaran diri, disiplin mendorong sikap untuk terus mematuhi semua ketentuan yang berlaku di perusahaan. Menurut (Sinambela, 2017: 335) disiplin kerja yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja dan mematuhi peraturan yang berlaku serta meningkatkan kesadaran diri dan tidak melanggar setiap aturan perusahaan yang sudah ditetapkan secara tekun dan terus-menerus.

Menurut (S.Siagian, 2016: 305) menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu sikap pengelola dalam memberikan arahan kepada anggota organisasi untuk mematuhi dan mengikuti peraturan yang ada serta mampu menjalankannya dan siap menerima sanksi jika karyawan melawan peraturan tersebut. Sedangkan menurut (Hamali, 2016: 213) disiplin adalah suatu bentuk kekuatan dan pengendalian diri karyawan terhadap semua peraturan dengan ketentuan yang dimiliki perusahaan agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Selanjutnya, menurut (Susita *et al.*, 2017: 281) disiplin adalah sikap hormat dan mematuhi seluruh peraturan yang diberlakukan di perusahaan baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis yang dapat mengeksekusi mereka dalam kasus pelanggaran serta akan menerima sanksi dimana mereka bekerja.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja sesuai pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan serta mencapai tujuan demi meningkatkan kinerja para karyawan.

2.1.2.2 Prinsip Disiplin Kerja

Menurut pendapat (Sinambela, 2017: 344) mengemukakan penegakan disiplin adalah kewajiban bagi setiap organisasi. Oleh Karena itu, segala peraturan yang telah ditetapkan haruslah dijalankan dengan konsisten untuk meyakinkan bahwa dalam semua anggota memahami aturan tersebut dan bersedia mematuhi. Menurut (Sinambela, 2017: 346) terdapat beberapa prinsip disiplin yang perlu diperhatikan dalam mengelola disiplin karyawan yaitu:

1. Standar kerja dan pedoman yang pasti

Pimpinan bertanggungjawab mengarahkan para karyawan sesuai aturan kerja dan kebijakan dikehendakinya sehingga tercapainya tujuan organisasi.

2. Tanggung jawab kepengawasan

Pengawas bertanggung jawab memberikan teguran dan mempunyai wewenang mengeluarkan peringatan-peringatan sesuai prosedur perjanjian kerja.

3. Mengomunikasikan berbagai aturan

Setiap karyawan harus mengetahui peraturan perusahaan, standar kerja dan sanksi pelanggaran yang dilakukannya.

4. Tanggung jawab pemaparan bukti

Perusahaan harus benar membuktikan bahwa seorang karyawan ternyata bersalah sebelum menjatuhkan sanksi.

5. Perlakuan yang konsisten

Manajemen hendaknya tidak memberlakukan peraturan dan hukuman secara tidak berat sebelah dan tanpa diskriminasi

6. Pertimbangan berbagai situasi

Situasi dalam berbagai kasus patut dipertimbangkan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran.

7. Peraturan dan hukuman

Peraturan dan hukuman yang terlihat tidak masuk akal dapat menimbulkan sikap negatif terhadap disiplin dan menumbuhkan sikap tidak bekerjasama di antara para karyawan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi variabel Disiplin Kerja

Menurut pendapat (Hamali, 2016: 219) faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam suatu organisasi ialah:

1. Tingkat pemberian bonus
2. Pimpinan dapat menjadi teladan di perusahaan
3. Peraturan yang pasti dan jelas
4. Pimpinan berani mengambil keputusan
5. Pengawasan yang dilakukan pimpinan
6. Memberikan perhatian terhadap para karyawan
7. Menciptakan kebiasaan untuk mendukung disiplin

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat (Sinambela, 2017: 356) mengemukakan bahwa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin seorang karyawan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Perusahaan harus memiliki tujuan yang jelas, berdasarkan pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara serius dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2. Teladan pimpinan

Pemimpin harus memberi contoh yang baik, terutama kepada bawahannya, karena bawahan biasanya meniru sikap pemimpin mereka..

3. Balas jasa (timbang balik)

Upah berkaitan dengan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena karena kompensasi akan menciptakan karyawan yang disiplin dengan perusahaan.

4. Keadilan

Seorang pemimpin harus sanggup menjalankan perusahaan secara adil tanpa pilih kasih terutama pada tingkat yang paling bawah.

5. Pengawasan yang melekat

Pemimpin melakukan kegiatan pemantauan dengan terus menerus, dilakukan oleh atasan langsung ke bawahan.

6. Sanksi hukuman

Memberikan sanksi yang cukup berat kepada karyawan yang melakukan pelanggaran agar takut melanggar peraturan perusahaan yang sudah ada.

7. Ketegasan

Atasan harus berani tegas untuk mengambil keputusan dan memberikan hukuman terhadap karyawan apabila tidak mematuhi aturan perusahaan.

8. Hubungan antar sesama

Ikatan yang kuat antar rekan kerja dapat menciptakan suasana dan kerjasama yang baik.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Dalam dunia pekerjaan yang penuh tekanan sering menyebabkan seseorang mengalami depresi atau stres. Menurut (M. Siagian & Wasiman, 2018: 4) Salah satu penyebab dan timbulnya stres yaitu ketika seseorang mengalami stres yang

berlebihan yang tidak sesuai dengan hati nuraninya, sehingga dapat mengganggu kinerja karyawan.

Menurut (Fahmi, 2018: 256) pengertian stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, jika tidak ada solusi dan tidak segera ditanganin maka akan membawa pengaruh kepada kesehatannya. Menurut (Dara *et al.*, 2018: 139) stres adalah kondisi fisik dan psikologis individu yang dipengaruhi oleh tekanan yang mungkin datang dari luar atau dalam diri seseorang.

Menurut (Sinambela, 2017: 473) stres di tempat kerja adalah keadaan tertekan yang memengaruhi emosi individu karena kesempatan untuk mencapai target kemungkinan bisa terganggu. Pernyataan ini sependapat dengan (Handaru *et al.*, 2017: 300) stres kerja adalah keadaan di mana seseorang dihadapkan dengan hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi emosi fisik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Sesuai dengan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi stres kerja ialah suatu kondisi yang menekan seorang karyawan yang dapat berasal dari dalam diri maupun luar pekerjaan yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Faktor Penyebab Stres

Menurut (Priansa, 2017: 319) hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja adalah:

1. Faktor lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomi

Ketika perekonomian seseorang sedang menurun, maka orang akan mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian politik

Hal ini dapat terjadi karena adanya perubahan sistem politik atau penguasa sehingga menyebabkan kondisis politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian teknologi

Pengalaman dan keterampilan seorang karyawan bisa tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat dikarenakan berbagai inovasi baru.

2. Faktor organisasi

a. Tuntutan tugas

Kondisi kerja dimana seseorang selalu dituntut untuk bekerja seacara maksimal.

b. Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang karyawan sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam perusahaan.

c. Tuntutan hubungan antarpribadi

Kurangnya dukungan sosial yang berupa lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

d. Struktur organisasi

Urutan atasan dimulai dari bawah ke atas sesuai dengan aturan dan peraturan dan tempat pengambilan keputusan.

e. Kepemimpinan organisasi

Seorang karyawan sesuai tugas sehari-hari biasanya di bawah pengawasan dan tanggung jawab manajemen organisasi.

3. Faktor individu

Hal ini berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah ekonomi individu.

2.1.3.3 Indikator Stres Kerja

Menurut (Oemar & Gangga, 2017: 24) indikator stres kerja sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi lingkungan kerja dan beban kerja yang tidak seimbang.

2. Masalah peran

Adanya pemisahan fungsi dan tugas dari masing-masing karyawan.

3. Hubungan interpersonal

Hubungan karyawan dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan atasan.

4. Kesempatan pengembangan karir

Tidak tersedianya kesempatan pengembangan karir dalam suatu perusahaan.

5. Struktur dan iklim organisasi

Kejelasan dalam pembagian wewenang dan tugas dari masing-masing karyawan.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Banyak pendapat yang harus diberikan tentang kinerja, walaupun formulanya berbeda tetapi dari banyak pemahaman tersebut merupakan implikasi kinerja secara umum dan itu adalah sebuah proses pencapaian hasil. Kinerja

merupakan pencapaian hasil dan tindakan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai waktu yang sudah ditetapkan (Kasmir, 2018: 182).

Pandangan yang serupa menurut (I. Fahmi, 2017: 176) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja individu atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, berkaitan dengan kekuatan dan tanggung jawab masing-masing, agar tercapainya tujuan organisasi tersebut yaitu dengan tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moralitas dan etika.

Menurut (Leony Hoki, 2018: 54) mengemukakan bahwa pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam bisnis demi tercapainya target selama periode waktu yang telah ditentukan. Pernyataan ini sependapat dengan (Yudianto *et al.*, 2018: 19) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya.

Beberapa sudut pandang yang berkaitan dengan definisi kinerja diatas, maka diberi kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seorang karyawan yang dihasilkan selama periode tertentu sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya terkait dengan tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun beberapa faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2018: 189) ialah sebagai berikut:

1. Kekuasaan dan keterampilan

Kekuatan yang dimiliki seseorang selama mampu bekerja. Jika semakin sering seseorang melakukan pekerjaan maka akan terbiasa dengan pekerjaan tersebut sehingga menghasilkan barang yang berkualitas.

2. Wawasan atau pengetahuan

Pengetahuan seseorang tentang jenis pekerjaan apa saja yang harus dilakukan sehingga memiliki keterampilan kerja yang baik.

3. Rencana Pekerjaan

Merupakan rencana kerja yang mampu memberikan kelancaran proses kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian suatu pekerjaan dikatakan baik jika memiliki rencana kerja yang baik sehingga dapat mempermudah proses kerja secara tepat.

4. Watak

Setiap orang pasti mempunyai karakter atau perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

5. Semangat Kerja

Motivasi untuk bekerja di dalam dan di luar diri sendiri sehingga pekerjaan tidak terasa kelebihan beban.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam organisasi untuk mengelola dan mengintruksikan anggotanya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai arahan pimpinan.

7. Sikap Pimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin ketika berurusan atau mengatur bawahannya dalam suatu organisasi.

8. Budaya Perusahaan

Standar kerja yang berlaku untuk organisasi dan harus dipertimbangkan serta dapat diterima oleh semua anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan kondisi yang menyenangkan yang muncul dari sudut pandang seseorang tentang pekerjaan yang mereka lakukan dan pengalaman terkait saat bekerja.

10. Tempat kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan untuk menunjang kelancaran proses kerja.

11. Loyalitas

Seorang karyawan harus mampu untuk setia dan terus bekerja serta tetap bertahan di perusahaan.

12. Disiplin Kerja

Upaya karyawan untuk mematuhi aturan pekerjaan seperti jam keluar masuk dari area perusahaan selalu tepat waktu.

2.1.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Fahmi, 2017: 205) manfaat penilaian kinerja oleh manajemen yaitu:

1. Melaksanakan proses produksi dengan cara efisien dan efektif serta memberikan motivasi secara maksimal kepada anggota organisasi.

2. Untuk memudahkan membuat keputusan.
3. Identifikasi pelatihan karyawan dan kebutuhan pengembangan untuk memberikan kriteria seleksi dan evaluasi penilaian kerja.
4. Meningkatkan umpan balik dan komunikasi antara atasan dan bawahan.
5. Menyediakan saluran distribusi penghargaan.

2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2018: 209) teknik pengukuran mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dengan menerapkan beberapa indikator yaitu:

a. Kualitas

Kinerja yang berhasil dinilai sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan selama proses kerja. Hal ini berarti bahwa kualitas ditingkatkan melalui proses kerja atau hasil dari melaksanakan suatu kegiatan yang mendekati titik terbaik

b. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah yang diproduksi oleh seseorang di tempat kerja seperti jumlah perputaran kerja, nilai uang dan jumlah unit yang telah diselesaikan.

c. Penekanan biaya

Biaya perusahaan untuk setiap kegiatan dianggarkan sebelum proses kerja dilakukan. Ini berarti bahwa semua biaya yang dikeluarkan harus sesuai dengan biaya anggaran yang ditentukan perusahaan dan dapat digunakan sebagai referensi agar tidak melebihi anggaran.

d. Pengawasan

Pemimpin harus memantau setiap pekerjaan apapun yang dilakukan oleh bawahannya agar tidak melanggar aturan yang ditetapkan. Dengan penerapan pengawasan yang baik, setiap pekerjaan akan berkinerja baik.

e. Hubungan antar karyawan

Hubungan dengan rekan kerja dapat mengukur apakah seorang karyawan dapat menghargai serta bekerjasama dengan rekan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat diperlukan untuk mendukung penyusunan penelitian yang dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendapatan, Keuangan, dan Kantor Layanan Aset Kabupaten Musi Manyasin	Usailan Oemar dan Leo Gangga (2017)	Analisis Regresi Linier sederhana	Stres kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Effect of Leadership and Organizational Citizenship Behavior (Ocb) on Work Stress and Employee Performance in Denpasar Tourism Office	Dara, Suparta dan Dharmanegara (2018)	Analisis Statistik Inferensial	Stres kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

3	The Influence of The Working Environment , Safety And Occupational Health of The Employee Performance PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan	Yudianto, Ardianto dan Harsono (2018)	Analisis Deskriptif dan analisis linear berganda	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	The Influence of Work Discipline and Work Environment on Organizational Commitment Employee of Sbu Energy At Pt Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta	Susita, Muslimah dan Waspodo (2017)	Analisis deskriptif dan eksplanatori	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening perusahaan jasa pengiriman kargo di kota Batam	M.Siagian, dan Wasiman (2018)	Analisis Regresi Linear Berganda	Stres kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Petroil Indonesia	Tonga dan Huda (2019)	Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia

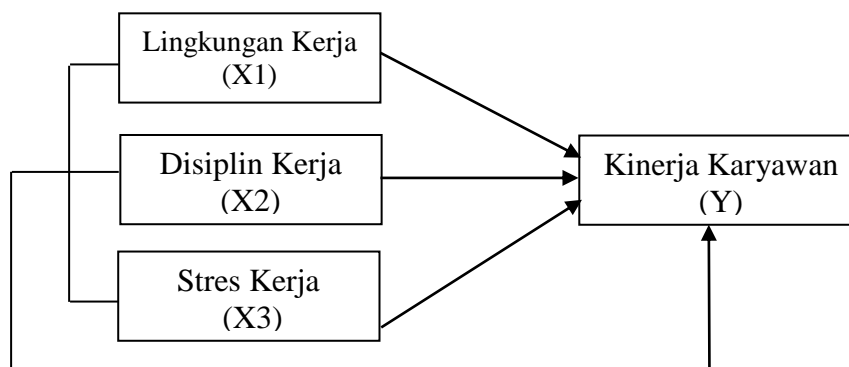
Tabel 2.1 Lanjutan

7	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Wenangcemerlang Press	Robin dan Leony (2018)	Analisis regresi berganda	Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dan Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	The Influence of Work Discipline and Work Environment on Organizational Commitment Employee of Sbu Energy At Pt Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) North Jakarta	Susita, Muslimah dan Waspodo (2017)	Analisis deskriptif dan eksplanatori	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of Pt. Cipta Catur Mahkota	Sujatmiko dan Realize (2018)	Analisis Regresi Linear berganda	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota

Sumber: Peneliti, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan konteks masalah dan landasan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengenai Lingkungan kerja, Stres kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara yang berhubungan dengan permasalahan penelitian dalam mencari dan memecahkan masalah, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Osi Electronics (Sriharmiati *et al.*, 2018).

H2 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Osi Electronics (M. Siagian, 2018).

H3 : Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Osi Electronics (Oemar & Gangga, 2017).

H4 : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics (Susita *et al.*, 2017).



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2012: 13) desain penelitian merupakan desain yang telah dirancang untuk memberikan deskripsi sistematis tentang informasi ilmiah dari objek atau topik penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menerapkan metode kuantitatif. Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Dimana jika dilihat dari jenis datanya, penelitian ini menerapkan penelitian kausalitas. Menurut (Sugiyono, 2018: 56) penelitian kausal yaitu penelusuran penelitian yang mempunyai tujuan atau makna untuk memudahkan mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel yang mempengaruhi (independen) dengan variabel dependen (dipengaruhi).

3.2 Operasional Variabel

Menurut pendapat (Sugiyono, 2018: 61) variabel penelitian merupakan suatu simbol atau aktivitas yang ditentukan oleh peneliti dalam bentuk apa pun untuk dipelajari serta mendapatkan informasi, maka kesimpulan dapat ditarik. Terdapat dua jenis variabel yang digunakan pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen atau biasa disebut juga variabel bebas merupakan variabel yang nilainya telah menyebabkan terjadinya perubahan nilai variabel

lainnya (Sugiyono, 2018: 61). Dalam penelitian yang dijadikan variabel bebasnya yakni variabel Lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3).

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen umumnya disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen ialah variabel terkait akibat perubahan yang disebabkan oleh variabel bebas, karena variabel dependen yang nilainya bergantung pada nilai dari variabel lainnya (Sugiyono, 2018: 61). Dalam penelitian ini, yang dapat dijadikan variabel terikatnya adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Instrumen penelitian ditentukan oleh indikator untuk mengukur nilai dari setiap variabel penelitian dan selanjutnya diuraikan menjadi beberapa item pernyataan. Indikator penelitian yang diterapkan untuk setiap variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Lingkungan kerja (X1) (Leony Hoki, 2018)	Kondisi tempat kerja yang terdapat didalamnya beberapa fasilitas pendukung untuk menjalankan aktivitas kerja setiap harinya secara nyaman dan aman.	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya peralatan kerja	Skala Likert
Disiplin Kerja (X2) (Sinambela, 2017)	Kemampuan karyawan untuk bekerja dan mematuhi peraturan yang berlaku serta meningkatkan kesadaran diri dan tidak melanggar setiap aturan perusahaan yang sudah ditetapkan secara tekun dan terus-menerus.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Skala Likert

Tabel 3.1 Lanjutan

Stres Kerja (X3) (Oemar & Gangga, 2017)	Kondisi yang menekan diri individu yang mempengaruhi kondisi fisik seseorang saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan 2. Masalah peran 3. Hubungan interpersonal 4. Kesempatan pengembangan karir 5. Struktur dan iklim organisasi 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y) (Kasmir, 2018)	Pencapaian hasil dan tindakan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penekanan biaya 4. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan 	Skala Likert

Sumber: Jurnal ISSN

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan suatu area generalisasi yang dikelompokkan berdasarkan subjek dan objek yang jumlah dan karakteristiknya ditentukan oleh para peneliti dan kemudian menarik kesimpulan (Sugyono, 2018: 117). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT. Osi Electronics di Kota Batam. Sesuai dengan data yang diperoleh dari pihak *Human Resource Department* yaitu karyawan divisi *wire harness* pada PT. Osi electronics berjumlah 194 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018: 118) Sampel ialah sebagian dari banyaknya populasi yang akan diteliti dan hasilnya akan menjadi gambaran bagi populasi

awalnya. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan sampel probabilitas dengan menggunakan *simple random sampling* (teknik acak sederhana) yaitu dipilih dari setiap anggota populasi sebagai sampel yang terjadi secara acak tanpa memperhatikan tingkatan populasi tersebut. Teknik pengukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* karena sampel harus *representatif* (mewakili) sebagai penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Rumus *Slovin* dapat dilihat ialah sebagai berikut:

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

Rumus 3. 1 Slovin

$$n = \frac{194}{1+ 194(0.05)^2}$$

$$n = 131 \text{ responden}$$

Keterangan :

n = Banyaknya sampel

N = Banyaknya populasi

e = Batas toleransi penyimpangan (5%)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan diatas maka diperoleh besar sampel pada penelitian ini adalah 131 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu bagian dari aspek yang memainkan peran penting untuk memperlancar penelitian sehingga memperoleh hasil maksimal. Pada penelitian ini menggunakan sumber data seperti sumber primer dan sumber sekunder. Berikut penjelasan dari masing-masing sumber penelitian yang dilakukan pada PT Osi Electronics sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut (Sugiyono, 2018: 193) data primer ialah sumber yang diperoleh berdasarkan pengisian kuesioner dan diberikan kepada responden, kemudian data diberikan secara langsung kepada peneliti.

2. Sumber sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018: 193) sumber sekunder ialah secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Hasil data yang diperoleh berasal dari dokumen yang tertulis dan mempelajari jurnal pihak lain yang sudah terpublikasi serta berbagai teks buku sebagai referensi.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Fungsi pengukuran adalah nilai dari setiap variabel yang telah diukur berdasarkan instrumen berbentuk bilangan dengan demikian hasilnya akan lebih akurat dan efisien. Teknik pengukuran data pada penelitian ini yaitu menggunakan skala ukur Likert. Menurut (Sugiyono, 2012: 93) tujuan penggunaan skala likert yaitu untuk mengukur sikap baik berupa respons positif ataupun negatif terhadap pernyataan yang diukur mengenai kejadian sosial. Adapun pengukuran skala Likert ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Pengukuran Skala likert

Option Jawaban	Kode	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono, 2018

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ialah metode atau cara menggabungkan data ke dalam informasi sehingga karakteristik data mudah dipahami dan juga berguna untuk menemukan solusi untuk masalah, yang terutama merupakan masalah yang terkait dengan penelitian. Tujuan menggunakan analisis data yaitu menyajikan data sesuai dengan variabel yang akan diteliti dan kemudian melakukan uji hipotesis berdasarkan rumusan masalah yang diajukan (Sugiyono, 2018: 207). Teknik analisis data dalam penelitian ini menerapkan penelitian kuantitatif yaitu statistik. Berikut jenis analisis data yang dipakai pada penelitian ini yakni statistik deskriptif dan inferensial.

3.5.1 Analisis deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018: 207) statistik deskriptif atau deduktif merupakan jenis statistik untuk menganalisis data populasi dengan menggambarkan data yang dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan yang diterima secara umum. Dalam statistik deskriptif ini, data dapat disajikan dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, mode perhitungan, median, nilai rata-rata, persentase, dan standar deviasi. Alat analisis ini digunakan untuk menentukan apakah skor variabel penelitian termasuk pada kriteria sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Untuk mengetahui kisaran tingkat skala terendah dan tertinggi dihitung berdasarkan rata-rata skor jawaban yang diterima dari jawaban responden.

Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan bantuan aplikasi statistik yakni SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*) versi 26. Dengan bantuan SPSS ini, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan

lebih mudah untuk dianalisis dan memperoleh gambaran hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang berpedoman pada skor total nilai kuesioner.

Menurut (Sugiyono, 2018: 209) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut juga statistik induktif atau probabilitas, karena kesimpulan yang diambil berdasarkan data sampel dari populasi yang jelas dan kebenarannya bersifat peluang.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam pengujian hipotesis sangat tergantung dengan kualitas data yang digunakan pada penelitian, sebab kebenaran instrumen kuesioner yang diolah untuk menentukan kualitas hasil penelitian. Adapun uji kualitas data pada penelitian ini dijadikan penting dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas (Wibowo, 2012: 34).

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian apakah datanya akurat atau tidak berdasarkan jawaban dari kuesioner responden. Dengan demikian hasil penelitian dikatakan akurat jika ada data yang terkandung dalam objek akan diselidiki dan datanya dikumpulkan (Sugiyono, 2018: 173). Dalam pengujian validitas instrumen peneliti menggunakan analisis korelasi *pearson product momet* yang di rumuskan yaitu:

$$r_{ix} = \frac{n(\sum iX) - (\sum i)(\sum X)}{\sqrt{\{n\sum i^2 - (\sum i)^2\} \{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}}}$$

Rumus 3. 2 Product Moment

Sumber : (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan :

r_{ix} = Koefisien korelasi

I = Butir skor

x = Skor total dari X

n = Banyaknya subjek

Hasill penelitian ini dapat dibuktikan dengan menggunakan nilai tes dua sisi dengan tingkat signifikansi 0,05, dengan demikian perhitungan validitas intrumen pengukuran dalam penelitian dihitung menggunakan bantuan SPSS. Pengujian data mengacu pada perhitungan yaitu:

1. Jika diketahui r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel} (tes dua sisi dan signifikansi 0.05 sehingga item-item pada pernyataan berkorelasi signifikan dengan skor total (pernyataan kuesioner divalidasi).
2. Jika $r_{Hitung} < r_{Tabel}$ (tes dua sisi dan tingkat signifikansi 0,05) sehingga butir-butir pernyataan dari kuesioner tidak mempunyai korelasi secara signifikan terhadap skor total (kata-kata dari kuesioner dinyatakan tidak valid).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk menentukan nilai konsistensi alat pengukur, yang dapat diandalkan dan tetap konsisten ketika pengukuran diulang. Uji Reabilitas memperlihatkan sejauh mana alat pengukur boleh dipercaya atau tidak. Metode untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach*

Alpha. Metode ini digunakan saat mengukur skala uji dalam bentuk skala Likert. Untuk menerima data yang dapat dipercaya atau tidak dapat ditentukan berdasarkan nilai batas penentu 0,6, nilai yang kurang dari 0,6 dianggap kurang reliabilitas, selanjutnya nilai diatas 0,8 adalah baik (Wibowo, 2012: 53).

Metode Conbrach Alpha dapat ditunjukkan dengan rumus adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Cronbach Alpha}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah varian pada item

δ_1^2 = Varian skor secara keseluruhan

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis yang termasuk dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk memberikan tes awal instrumen atau perangkat yang digunakan untuk mengumpulkan data, tipe data dan formulir data untuk memenuhi persyaratan data yang tidak sesuai (Wibowo, 2012: 61). Pada penelitian ini terdapat beberapa uji data yang digunakan ialah berikut:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Tes normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen terdistribusi normal dalam model regresi. Tes normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regresi residual yang dinormalisasi

berdasarkan nilai residunya. Suatu penelitian dianggap berdistribusi normal jika dilihat dari tes normal P-Plot, tes histogram dan tes Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z_{Tabel}$ atau menggunakan nilai probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dirancang untuk memeriksa apakah pada model regresi ditemukan hubungan korelasi antara variabel independen. Dalam model regresi yang baik, tidak ada korelasi antara variabel independen. Jika nilai variabel independen berkorelasi maka nilai variabel independennya sama dengan nol. Nilai *cut off* digunakan untuk mengetahui multikolinearitas ketika nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai *variance Inflation Factor* (VIF) > 10 . Jika nilai VIF kurang dari 10 artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas.(Widodo, 2017: 79).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk memberitahu apakah ada varian dari satu pengamatan ke pengamat yang lain dalam model regresinya. Jika tidak ada terjadi gejala heteroskedastisitas maka model regresi dapat dikatakan baik. Salah satu teknik yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya situasi heterosdastisitas adalah dengan menggunakan tes Park Gleyser, yakni mengkorelasikan nilai residual dengan variabel independen mana pun ketika nilai

probabilitas memiliki nilai signifikan $>$ nilai alpha (5%), sehingga pada penelitian ini, menunjukkan heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.3 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Wibowo, 2012: 126) analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis peramalan nilai yang berdampak pada dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Menggunakan model regresi sebagai alat uji yang baik harus memiliki data dan persyaratan yang digunakan untuk tipe rasio interval yaitu data harus berdistribusi normal dan memenuhi Tes asumsi klasik. Rumus Regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda

Sumber: Wibowo,2012

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

X_1 & X_2 = Variabel bebas

b_1 & b_2 = Koefisien regresi

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikatnya (Sari *et al.*, 2017: 4451). Koefisien yang diakhiri dengan lambang R Square berguna untuk melihat dan

memprediksi sejauh mana variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y secara bersamaan. Dalam regresi r^2 ini menjelaskan kedekatan hubungan linier antara dua variabel atau lebih yang nilainya bisa berdampak positif atau negatif.

3.5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan dasar bukti dalam bentuk data untuk menentukan keputusan menerima atau menolak kebenaran pernyataan dugaan sementara selama penelitian (Widodo, 2017: 116). Metode yang digunakan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis, yakni uji T dan uji F sebagai berikut:

3.5.5.1 Uji Signifikansi Pengaruh parsial (Uji T-test)

Uji T-test mempunyai tujuan menguji variabel independen parsial (individu) pada variabel terikatnya. Jika nilai sig diperoleh < 0.05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel independen sebagian memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau dengan membandingkan nilai-nilai T_{Tabel} dan T_{Hitung} . T-test yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan berikut dibawah ini:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 5 Uji T

Sumber: Widodo,2017

Keterangan:

t = nilai t_{hitung} yang akan dibandingkan dengan t_{tabel}

r = korelasi parsial

n = jumlah sampel

3.5.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F memiliki tujuan untuk memperoleh gambaran antara variabel independen terhadap variabel dependen apakah berpengaruh secara simultan, sehingga variabel bebas yang diuji analisisnya mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Setyawati *et al.*, 2018: 410). Adapun rumus yang diterapkan untuk mengetahui seberapa besar variabel X berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y yakni:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 6 Uji F}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel independen

n = jumlah sampel

Pedoman ini dapat digunakan untuk menolak atau menerima secara parsial yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu syarat yang digunakan ialah berikut ini:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya H_1 diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 ditolak.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek dilakukannya penelitian ini ialah pada PT. Osi Electronics Kawasan Cammo Industrial blok B2 No. 3A, Batam Centre.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Pada objek penelitian ini, jadwal yang direncanakan mulai dari bulan maret 2020 sampai bulan juli 2020 hingga selesainya tugas akhir dalam penulisan skripsi ini. Berikut jadwal penelitian yang dapat ditunjukkan berdasarkan tabel di bawah ini:

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan Dan Pertemuan													
	2020													
	Mar		April			Mei		Juni			Juli			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penginputan Judul	■	■												
Studi Pustaka			■	■	■	■	■							
Metodologi Penelitian							■	■	■					
Penyusunan Kuesioner								■	■					
Penyerahan Kuesioner										■	■			
Pengolahan Data										■	■	■	■	
Kesimpulan												■	■	■
Penyelesaian Penelitian														■

Sumber: Peneliti. 2020



Universitas Putera Batam