

## **PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PHILIPS INDUSTRIES BATAM**

**Dola Sagita Siringo-ringo<sup>1</sup>, Hikmah<sup>2</sup>**

**Universitas Putera Batam**

pb190910217@upbatam.ac.id, hikmah@puterabatam.ac.id

### **Abstrak**

Salah satu peranan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan akan selalu berupaya memaksimalkan karyawan untuk terus meningkatkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dengan tujuan dapat menjamin kesejahteraan pemilik dan karyawan. Karyawan yang disiplin bekerja dalam suatu perusahaan menjadi aset berharga bagi persiana. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia yaitu stres kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Philips Industries Batam pada departemen MCC (*Mother Child Care*) yang berjumlah 603 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 241 dengan menggunakan tehnik *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji kualitas data, uji hipotesis, analisis deskriptif. Dalam penelitian ini digunakan program SPSS 26, hasil dari penelitian ini yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, maka pada uji F yang telah dilakukan, diperoleh keterkaitan diantara Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** stres kerja, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

### **Abstract**

*One of the important roles in a company is human resources. The company will always try to maximize employees to continue to increase profits and value for the company and to ensure the welfare of owners and employees. Employees who are disciplined in working in a company are valuable assets for the company. Several factors affect human resources, namely work stress, work motivation, work discipline, and performance. The purpose of this study was to analyze the effect of work stress, motivation, and work discipline simultaneously on employee performance at PT Philips Industries Batam. The population in this study were PT Philips Industries Batam employees in the MCC (Mother Child Care) department, totaling 603 employees. The number of samples in this study was 241 using a simple random sampling technique. Data analysis techniques in this study used multiple linear regression analysis, classical assumption test, data quality test, hypothesis testing, and descriptive analysis. In this study the SPSS 26 program was used, the results of this study were that work stress had a positive and significant effect on employee performance, work motivation had a positive and significant effect on employee performance, work discipline had a positive and significant effect on employee performance, then the F test had carried out, obtained the relationship between Work Stress, Work Discipline, and Motivation on Employee Performance.*

**Keywords:** work stress, motivation, work discipline, employee performance

## **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam**

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja seorang karyawan besar pengaruhnya ditunjang oleh stress kerja yang di rasakan oleh karyawan tersebut, motivasi kerja seorang karyawan dan disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang disiplin adalah asset bagi sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan faktor pendukung seperti perusahaan yang peduli dengan keluhan karyawan, memberikan kebebasan dan pengakuan kepada karyawan serta memberikan kesempatan untuk berkembang.

Stres kerja merupakan kondisi psikis seseorang yang berada diluar batas normal yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja maupun beban kerja yang diberikan kepada karyawan tersebut, setiap perusahaan harus memerhatikan tidak hanya kesehatan fisik namun juga psikis dari karyawannya.

Menurut (Steven & Prasetyo, 2020) Stres kerja adalah situasi dimana seseorang merasa diberikan pekerjaan melebihi batas kemampuannya yang apabila dibiarkan terus berkelanjutan tanpa solusi dapat berdampak pada kesehatan seseorang tersebut. Stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres kerja maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan seluruh kemampuannya dalam bekerja sehingga tingkat kinerjanya akan buruk. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi merupakan faktor penting pendorong seorang karyawan mampu bekerja dengan menghasilkan target maksimal. Menurut (Yanuari, 2019) Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang dimana individu mau memberikan kemampuannya dalam bentuk keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan suatu kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan kewajibannya dalam suatu pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi. Motivasi tentunya adalah hal yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Disiplin kerja sangat perlu diperhatikan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Tingkat disiplin kerja karyawan umumnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan yang sering menyebabkan turunnya rasa semangat kerja dari setiap karyawan. Tanpa disiplin kerja yang baik mustahil bagi suatu organisasi untuk mencapai target atau tujuannya. Disiplin kerja yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap kewajiban yang diberikan kepadanya, hal ini dapat mendorong semangat kerja karyawan yang berdampak positif pada terwujudnya tujuan perusahaan (Muslimat & Wahid, 2021).

Menurut (Azhar, 2020) disiplin mencoba mengatasi kesalahan pihak perusahaan yang disebabkan oleh kurangnya perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Bagi suatu perusahaan adanya disiplin kerja akan menciptakan tata tertib yang baik sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Tirtayasa, 2019), kinerja adalah hasil baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan dapat dinilai dari output yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam bekerja.

PT Philips Industries Batam berlokasi di Panbil Industrial Estate B1 Lot 1-6, B2A, Jl. Ahmad Yani No. Lot 12-17, Muka Kuning, Batam.29433-Indonesia. PT Philips Industries Batam terbagi menjadi 4 gedung utama yaitu: Gedung B1 terdiri dari area produksi khususnya *soleplate (Heating Element, Diecast, Steam Promotor, Part A, Solgel, R&S)*, Gedung B2 terdiri dari area *Garmen Care, Store, Aurora, Azur, NXG*, dan *System Iron*. Gedung B3 terdiri dari area produksi *Grooming, Store*, dan *Plastic Factory*. Gedung MCC (*Mother Chill Care*) terdiri dari area *Molding, Tampon Printing*, dan *Main Ass*.

Dari pemaparan masalah diatas peneliti mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam”**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam. 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam. 3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam. 4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam.

## **Metode**

Jenis penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang umumnya digunakan secara random (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021). Jenis peneliti akan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT Philips Industries Batam kemudian mengolah data yang di dapatkan. Hal ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam.

Penelitian ini akan menggunakan investigasi informasi kuantitatif untuk mengolah hasil yang telah diperoleh peneliti dengan memakai aplikasi program pengolahan data SPSS 26. konsekuensi dari pengolahan ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara pengaruh stres kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Philips Industries Batam.

## **Analisis Deskriptif**

Menurut (Steven & Prasetyo, 2020), analisis deskriptif adalah analisis yang menggambarkan karakteristik dari data tersebut, dan berguna memberikan ringkasan atau survei temuan, namun tidak dapat dijadikan tujuan akhir. Analisis deskriptif dapat dilihat dari tabel umum atau tabel berulang seperti bagan dan grafik. Suatu data dikatakan deskriptif apabila dapat menggambarkan atau mendeskriptifkan tanggapan responden.

# Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam

## Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel berhubungan positif atau negatif.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (dependen)

b : Nilai koefisien regresi

a : Nilai konstanta

x<sub>2</sub> : Variabel bebas X2

x<sub>1</sub> : Variabel bebas X1

## Analisis Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Prilano et al., 2020). R sama dengan 0, maka tidak ada presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R sama dengan 1, maka presentasi sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Data

#### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas Data

##### 1. Validitas Variabel Stress Kerja

Berikut validitas yang dikumpulkan dari keseluruhan lima item pernyataan variabel Stress Kerja

**Tabel 1** Validitas Variabel Stress Kerja

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x1.1	0.698	0.1264	Valid
x1.2	0.633	0.1264	Valid
x1.3	0.599	0.1264	Valid
x1.4	0.632	0.1264	Valid
x1.5	0.646	0.1264	Valid

**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.8, Terdapat lima pernyataan pada variabel Stress Kerja, dan data dianggap valid apabila nilai R hitung lebih tinggi dari R tabel. Tabel di atas memiliki ukuran 0,1264, dan menunjukkan bahwa R hitung keseluruhan untuk item pernyataan variabel 1-5 lebih tinggi dari R tabel, yang menunjukkan bahwa data tersebut valid.

##### 2. Validitas Variabel Motivasi

Berikut validitas yang dikumpulkan dari keseluruhan lima item pernyataan variabel Motivasi.

**Tabel 2** Validitas variabel Motivasi

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x2.1	0.704	0.1264	Valid
x2.2	0.562	0.1264	Valid
x2.3	0.685	0.1264	Valid
x2.4	0.599	0.1264	Valid
x2.5	0.591	0.1264	Valid

**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.9, Terdapat lima pernyataan pada variabel Motivasi, dan data dianggap valid apabila nilai R hitung lebih tinggi dari R table. Tabel di atas memiliki ukuran 0,1264, dan menunjukkan bahwa R hitung keseluruhan untuk item pernyataan variabel 1-5 lebih tinggi dari R tabel, yang menunjukkan bahwa data tersebut valid.

### 3. Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berikut validitas yang dikumpulkan dari keseluruhan empat item pernyataan variabel disiplin kerja.

**Tabel 3** Validitas variabel Disiplin Kerja

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
x3.1	0.691	0.1264	Valid
x3.2	0.703	0.1264	Valid
x3.3	0.668	0.1264	Valid
x3.4	0.642	0.1264	Valid

**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.10, Terdapat delapan pernyataan pada variabel Disiplin Kerja, dan data dianggap valid apabila nilai R hitung lebih tinggi dari R tabel. Tabel di atas memiliki ukuran 0,1264, dan menunjukkan bahwa R hitung keseluruhan untuk item pernyataan variabel 1-4 lebih tinggi dari R tabel, yang menunjukkan bahwa data tersebut valid.

### 4. Validitas Kinerja Karyawan

Berikut validitas yang dikumpulkan dari keseluruhan lima item pernyataan variabel Kinerja Karyawan.

**Tabel 4** Validitas variabel Kinerja Karyawan

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
y.1	0.587	0.1264	Valid
y.2	0.667	0.1264	Valid
y.3	0.668	0.1264	Valid
y.4	0.607	0.1264	Valid
y.5	0.646	0.1264	Valid

**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 4.11, Terdapat delapan pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan, dan data dianggap valid apabila nilai R hitung lebih tinggi dari R tabel. Tabel di atas memiliki ukuran 0,1264, dan menunjukkan bahwa R hitung keseluruhan

## Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam

untuk item pernyataan variabel 1-5 lebih tinggi dari R tabel, yang menunjukkan bahwa data tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Berikut reliabilitas yang dikumpulkan dari keseluruhan variabel:

**Tabel 5** Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N	Keterangan
Stress Kerja	0.643	5	Reliable
Motivasi	0.618	5	Reliable
Disiplin Kerja	0.604	4	Reliable
Kinerja Karyawan	0.631	5	Reliable

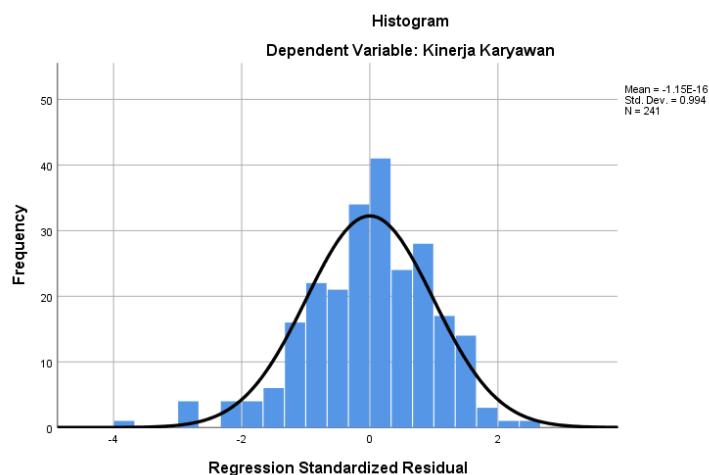
Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2022

Dikatakan bahwa data yang ditunjukkan dalam tabel ini: dapat diandalkan atau Reliabel. Data yang digunakan dikatakan Reliabel jika nilai Alpha lebih besar dari 0,6 karena tabel di atas menunjukkan bahwa nilai gabungan keempat variabel lebih dari 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

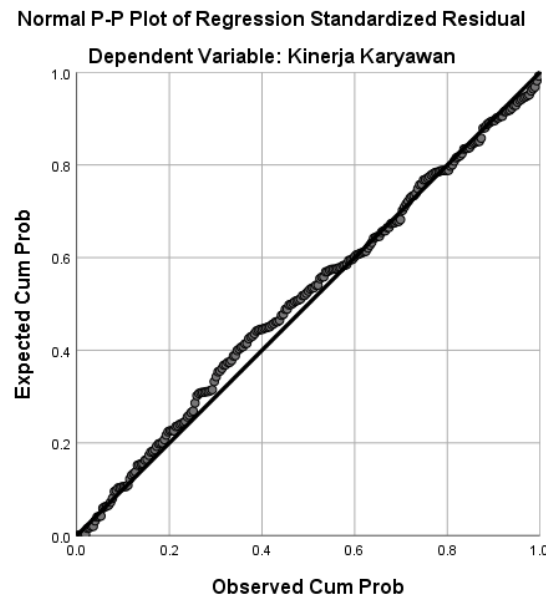
Berikut Uji normalitas yang ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:



**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

**Gambar 1** Grafik *Histogram*

Bentuk kurva berbentuk lonceng pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data tidak dinyatakan menyimpang dan berdistribusi normal. Berikut uji Normal P-plot yang ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:



**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

**Gambar 2** Normal p-plot

Hal ini menunjukkan bahwa data tidak ditentukan abnormal dan telah terdistribusi secara teratur melalui diagram plot PP normal dengan distribusi yang tersebar di sepanjang diagonal bukti seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.3.

**Tabel 6** Hasil uji Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		241
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	2.52803041
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	0.055
	Positive	0.027
	Negative	-.055
Test Statistic		0.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.072 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

Ketika uji Kolmogorov menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data akan dikatakan berdistribusi secara normal, seperti terlihat pada tabel di atas, nilai signifikansi 0,072 yang lebih tinggi dari nilai 0,05 maka data dianggap normal.

# Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam

## Uji Multikolonearitas

Berikut uji multikolonearitas yang ditunjukkan dalam tabel ini:

**Tabel 7** Hasil Uji Multikolonearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.944	0.259			
	Stress Kerja	0.248	0.057	0.251	0.805	1.242
	Motivasi	0.330	0.066	0.332	0.606	1.651
	Disiplin Kerja	0.180	0.062	0.181	0.683	1.464

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

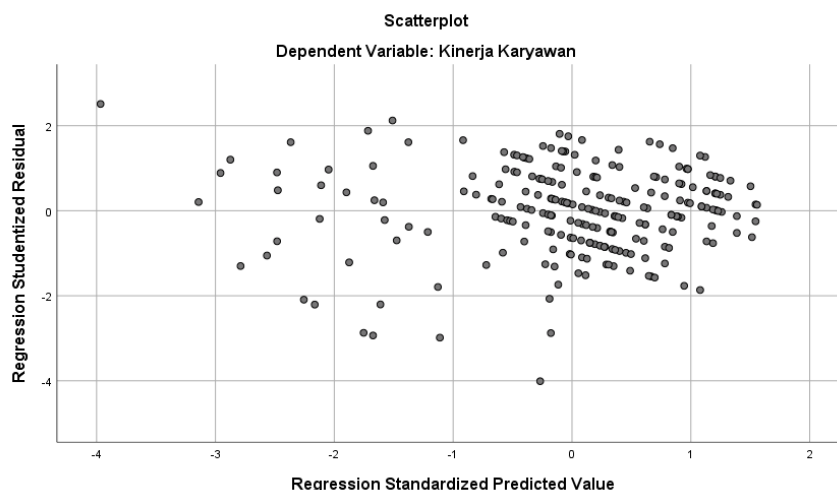
**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

Multikolonearitas terjadi di saat nilai vif memiliki nilai yang lebih tinggi dari angka 10 dan ketika toleransinya memiliki nilai yang kurang dari 0,1 Toleransi Stress Kerja memiliki besaran nilai 0.805 nilai ini memiliki sifat yang lebih besar dari 0,1 dan kemudian berlanjut pada nilai VIF Stress Kerja yang memiliki besaran nilai 1.242 Nilai ini memiliki sifat yang lebih kecil dari angka 10.

Motivasi memiliki besaran nilai 0.606 nilai ini memiliki sifat yang lebih besar dari 0,2 dan kemudian berlanjut pada nilai VIF Motivasi yang memiliki besaran nilai 1.651 Nilai ini memiliki sifat yang lebih kecil dari angka 10. Disiplin Kerja memiliki besaran nilai 0.683 nilai ini memiliki sifat yang lebih besar dari 0,3 dan kemudian berlanjut pada nilai VIF Disiplin Kerja yang memiliki besaran nilai 1.464 Nilai ini memiliki sifat yang lebih kecil dari angka 10.

## Uji Heterokedatisitas

Berikut uji heterokedatisitas yang ditunjukkan gambar dibawah ini:



**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

**Gambar 3.** Normal Scatterplot

Titik-titik pada Gambar 4.4 menunjukkan bagaimana distribusi poin tersebar tidak merata di atas dan di bawah nol.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Linear Berganda

Berikut analisis linear berganda yang ditunjukkan dalam tabel ini:

**Tabel 8** Hasil Uji Analisis Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.944	0.259		3.643	.000
Stress Kerja	0.248	0.057	0.251	4.383	.000
Motivasi	0.330	0.066	0.332	5.017	.000
Disiplin Kerja	0.180	0.062	0.181	2.901	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

$$Y = 1,049 + 0,311 X_1 + 0,500 X_2 - 0,101 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uraian tabel di atas persamaan analisis linear berganda bisa dijabarkan pada berikut ini:

1. Untuk nilai konstant memiliki nilai 0.944, ketika Stress Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja berjumlah 0, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0.944.
2. Untuk variabel Stress Kerja, didalam tabel menunjukan angka 0,248, hal ini menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan atas Stress Kerja sebesar 1%, artinya Kinerja Karyawan naik sebesar 0,248.
3. Untuk variabel Motivasi, angka didalam tabel menunjukan angka 0,330. Hal ini menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan atas Motivasi sebesar 1%, artinya Kinerja Karyawan naik sebesar 0,330.
4. Untuk variabel Disiplin Kerja, didalam tabel menunjukan angka 0,180, hal ini menjelaskan bahwa ketika terjadi kenaikan atas Disiplin Kerja sebesar 1%, artinya Kinerja Karyawan naik sebesar 0,180

#### Analisis Koefisien Determinasi

Berikut analisis koefisien determinasi yang ditunjukkan dalam tabel ini:

**Tabel 9** Hasil Uji Koefisien Determinan

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.610 <sup>a</sup>	0.373	0.365	0.50880	1.906

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

Nilai penyesuaian r kuadrat pada tabel 4.16, bahwa nilai *R square* yang telah disesuaikan 0.365 atau 36.5%. Nilai ini menunjukkan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, yang besarnya 36.5% dengan faktor-faktor lain untuk 63.5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

# Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam

## Uji T

Berikut uji t yang ditunjukkan dalam tabel ini:

**Tabel 10** Hasil uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	0.944	0.259		3.643	.000
	Stress Kerja	0.248	0.057	0.251	4.383	.000
	Motivasi	0.330	0.066	0.332	5.017	.000
	Disiplin Kerja	0.180	0.062	0.181	2.901	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

1. Besar t hitung variabel Stress Kerja sebesar 4.383 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.9700 ditambah nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 Akibatnya, hipotesis diterima.
2. Besar t hitung variabel Motivasi sebesar 5.017 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.9700 ditambah nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 Akibatnya, hipotesis diterima.
3. Besar t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 2.901 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.9700 ditambah nilai signifikan 0.004 lebih kecil dari 0.05 Akibatnya, hipotesis diterima.

## Uji F

Berikut Uji F yang ditunjukkan dalam tabel ini:

**Tabel 11** Hasil uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.442	3	12.147	46.924	.000 <sup>b</sup>
	Residual	61.353	237	0.259		
	Total	97.795	240			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja, Motivasi

**Slumber:** Pengolahan Data Penelitian, 2022

Besar F hitung keseluruhan memiliki Besaran 46.924 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2.6427 ditambah nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri dari Stress Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan.

## Pembahasan

### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dampak variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Philips Industries Batam ditentukan dengan nilai t hitungnya sebesar 4.383, dan t tabel sebesar

1,9700, sehingga nilai 30,807 lebih besar dari 1,9700. Responden pada penelitian tersebut merasakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian pada Telkom Witel Jakarta Utara ditentukan dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa hubungan stres kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan signifikan dan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  sebesar  $36,895 > 3,04$ . Hal tersebut dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa stres kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden pada penelitian tersebut merasakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya (Steven & Prasetyo, 2020).

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dampak variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Philips Industries Batam ditemukan dengan nilai  $t$  hitungnya sebesar 5,017 dan  $t$  tabel 1,9700, sehingga nilai 5,017 lebih besar dari 1,9700. Responden pada penelitian tersebut merasakan atasan kurang mampu dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanuari, 2019), ditentukan dengan nilai  $t$  hitung (9,765) > nilai  $t$  tabel (2,048). Artinya terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada variabel Disiplin Kerja,  $t$  hitungnya sebesar 2,901 dan  $t$  tabel 1,9700, sehingga nilai 2,901 lebih besar dari 1,9700. Karyawan pada PT Philips Industries Batam kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga pada penelitian tersebut diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Stress Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pada uji  $F$  yang telah dilakukan, diperoleh keterkaitan diantara Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Pernyataan ini didukung dengan besar  $F$  hitung yang lebih tinggi dari  $F$  tabel, yang dimana  $F$  hitung 46,924 lebih besar dari nilai  $F$  tabel sebesar 2,6427. Hasil temuan ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jumanntoro, Farida, & Santoso, 2019) yang mengemukakan bahwa ditemukannya pengaruh secara simultan antara variabel Stress Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Implikasi Penelitian**

##### **Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa responden memiliki respon tingkat Stress Kerja di rentang skala setuju, hal ini menandakan secara teoritis bahwa Stress Kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan mengingat

## **Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam**

bahwa variable ini dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan yang juga didukung oleh hasil dari uji hipotesis yang menunjukkan bahwa ditemukanya pengaruh antara stress kerja dan kinerja karyawan.

Responden juga memiliki respon tingkat Motivasi di rentang skala setuju, hal ini menandakan secara teoritik bahwa Motivasi merupakan hal yang penting untuk menjadi salah satu variabel yang meningkatkan kinerja karyawan, pernyataan ini kembali didukung oleh penelitian hipotesis yang mengungkapkan bahwa ditemukanya pengaruh secara signifikan antara Motivasi dan kinerja karyawan.

Responden memiliki respon tingkat Disiplin Kerja di rentang skala setuju, hal ini menandakan bahwa secara teoritik Disiplin Kerja merupakan hal yang penting untuk menjadi pendorong dalam besaran kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, pernyataan ini berlawanan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh atas disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Responden memiliki respon tingkat Kinerja Karyawan di rentang skala setuju, hal ini menandakan bahwa secara teoritik karyawan merasa puas dan setuju atas kinerja yang dilakukannya, pernyataan ini didukung oleh penelitian hipotesis yang mengungkapkan bahwa ditemukanya pengaruh secara simultan antara stress kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **Implikasi Praktis**

PT Philips Industries Batam wajib memperhatikan stress kerja yang dimiliki oleh karyawannya agar karyawan tidak memiliki tekanan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan secara langsung kondisi yang ada di lapangan/ tempat karyawan bekerja dan menelisik segala hal yang dianggap memberatkan karyawan, baik secara eksternal (kondisi lingkungan) ataupun secara internal (koordinasi dengan *leader* atau hubungan interpersonal dengan rekan kerja).

Melihat hasil yang telah diungkapkan maka dapat diimplikasikan secara praktik bahwa PT Philips Industries Batam wajib meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, yang mana hal ini akan meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan. Peningkatan motivasi dapat dilakukan dengan cara langsung seperti memberi pujian atau pengakuan, sering memberikan *overtime*, menaikkan jabatan, ataupun dengan memberikan hadiah tertentu pada karyawan yang berprestasi.

Secara teoritik kedisiplinan yang ada di PT Philips Industries Batam berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini mengimplikasikan bahwa kedisiplinan karyawan dalam melakukan segala penjadwalan atau keluar/masuk perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya karena kurang berhubungan langsung dengan kegiatan operasional perusahaan.

Hasil mengimplikasikan bahwa secara praktik kinerja yang dimiliki karyawan dibangun oleh beberapa variabel, yaitu besar Stress Kerja yang dimiliki karyawan, motivasi yang dimiliki oleh karyawan, dan disiplin kerja karyawan. tentunya kinerja karyawan tidak hanya dibangun oleh tiga variabel yang telah disebutkan, namun PT

Philips Industries Batam tetap harus memperhatikan tingkat Stress Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja karena telah terbukti memberikan pengaruh secara simultan

### **Kesimpulan**

Setelah beberapa uji dan analisa yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapatkan ialah sebagai berikut: 1. Stress Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam. 2. Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam. 4. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam. 4. Stress Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam.

**Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT  
Philips Industries Batam**

**DAFTAR PUSTAKA**

- Azhar, Muhammad Elfi. (2020). Jurnal Humaniora. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Burhannudin, Zainul, Mohammad, & Harlie, Muhammad. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Maksipreneur*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Jibrail, J. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Synthesis Project Logistics Di Kota Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Muhamad Ekhsan, & Septian, Burhan. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Muslimat, Ade, & Wahid, Hariyaty Ab. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Prilano, Kelvin, Sudarso, Andriasan, & Fajrillah. (2020). Pengaruh Harga , Keamanan dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Toko Online Lazada. *Jbe*, 1(1), 1–10.
- Steven, Hartono Jessie, & Prasetyo, Arif Partono. (2020a). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Steven, Hartono Jessie, & Prasetyo, Arif Partono. (2020b). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 78–88. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>
- Sari, T. F., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo Tbk. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 6(1), 519-524.
- Wartono, Tri. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Willson, C., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kinco Prima. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29487>
- Yanuari, Yayan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>