

PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK AREA PURWOKERTO

Sopan Saeful¹, Drs. Kunderu hadiyato, MM², Endang Sri W., SE, M.Si³

^{2,3} Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Wijayakusuma Purwokerto

Email: sopansaeful@gmail.com

ABSTRACT

This study entitled The Effect of Discipline, Compensation, Job Stress on Employee Performance at PT SumberAlfariaTrijayaTbkPurwokerto Area. The purpose of the study was: to analyze the influence of work discipline, compensation and work stress on the performance of employees of PT SumberAlfariaTrijayaTbk.

The analytical tool used is multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test calculations. Based on the results of the study it is known that work discipline, compensation and work stress have a significant influence on employee performance at PT SumberAlfariaTrijayaTbkPurwokerto.

The existence of these influences shows that the higher the work discipline on employees, will make their performance increase, so the first hypothesis is accepted. The implication of this research is that increasing employee performance can be improved by increasing work discipline on employees. Things that can be done include improving the ability of employees to do training so that employees are able to work effectively and efficiently. To improve employee performance, companies can also do this by holding vacations to reduce employee saturation. Performance on employees can be done by reducing work stress on employees. things that can be done, among others, by providing work in accordance with their respective job jobs so that there is no accumulation of work activities.

Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan berjalan. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritel atau lebih dikenal dengan nama "ALFAMART". Perusahaan ini mempunyai harapan yang mana ingin memberikan yang terbaik kepada konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang memuaskan konsumen, harga yang relative terjangkau serta menyediakan barang-barang yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan konsumennya.

Kedisiplinan sangatlah penting dalam kegiatan sebuah perusahaan seperti minimarket agar tercipta keteraturan dalam bekerja, sehingga suasana di dalam minimarket dapat terkendali. Hal ini akan membuat pengunjung minimarket nyaman dalam berbelanja karena tidak ada suasana yang kacau seperti barang dagangan yang berantakan, dan pelayanan pembayaran yang lama. Namun terkadang masih terdapat satu atau beberapa orang yang tidak disiplin sehingga akan berdampak pada aktivitas minimarket.

Hasibuan (2013) menyatakan bahwa seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Memelihara dan meningkatkan kedisiplinan pada karyawan dapat dilakukan dengan menetapkan peraturan dan tata tertib kerja yang mengikat, memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya, menentukan garis wewenang dan tanggung jawab yang tegas dan jelas, membentuk hubungan kerja yang harmonis, dan membuat suasana kondisi kerja yang baik. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian (2009) bahwa pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang lain yang mempengaruhi peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi dan kompensasi merupakan salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Seseorang yang bekerja akan lebih merasa dihargai oleh masyarakat disekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menurut Gaol (2014) adalah hal-hal yang diterima oleh karyawan baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya karyawan (kontribusi karyawan) yang diberikannya untuk perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, kinerjanya akan menurun.

Usaha lain yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, adalah dengan memperhatikan stres kerja pada karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri karyawan maupun lingkungan. Stres kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Siagian (2009) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh

terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Stres dapat terjadi pada setiap individu atau manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres.

Hasibuan (2002) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam proses mencapai tujuan tersebut tentu akan melibatkan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia, dimana kombinasi ketiganya diharapkan dapat mencapai tujuan dari organisasi dengan semaksimal mungkin. Kombinasi yang dimaksud yaitu disiplin kerja karyawan, kompensasi dan stress kerja yang baik diharapkan kinerja dapat meningkat. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya TBK Area Purwokerto.**

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Suprihanto (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakai bersama. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, kompensasi dan juga stres kerja.

Hasibuan (2004) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas.

Peranan disiplin kerja bagi karyawan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi berbagai hal dalam hubungannya dengan tingkat produktivitas kerja. Oleh karena itu keberhasilan karyawan-karyawan dalam mengembangkan kewajiban-kewajiban itu sangat tergantung kepada kesediaan untuk berkorban dan bekerja keras dengan menjauhkan diri dari kepentingan pribadi atau golongan. Dengan demikian untuk mengarahkan karyawan ke arah itu perlu adanya disiplin. Karena disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Noor (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa

disiplin kerja secara independen memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Puspitasari (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Mutiara, dkk (2016) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Simba (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Untuk mewujudkan keseimbangan tersebut, hak dan kewajiban terpenuhi dari pemberian balas jasa salah satunya adalah pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan dan kontribusi para karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif untuk kepentingan organisasi.

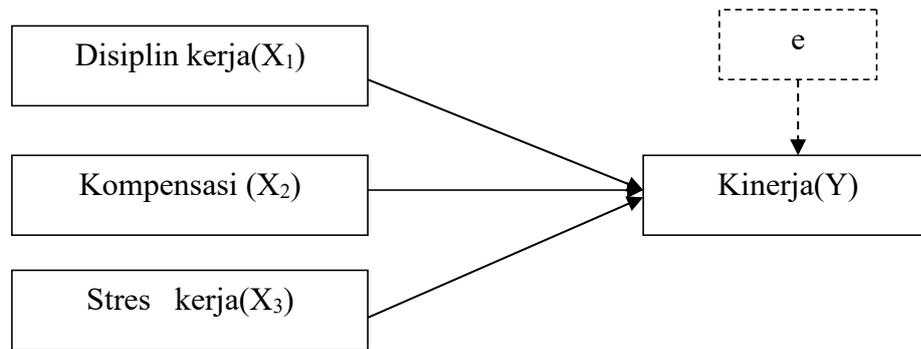
Dalam kegiatan perusahaan, pemberian kompensasi merupakan kewajiban suatu perusahaan, karena pemberian kompensasi menentukan kinerja seseorang yang dapat menimbulkan suatu prestasi yang merupakan tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi harus jelas dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Hameed (2014) dan Mulyadi (2012) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wekesa dan Nyaroo (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Handoko (2011) menyatakan bahwa stress dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus menjadi perhatian pihak manajemen perusahaan. Siagian (2009) menyatakan bahwa stress yang tidak teratasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunction*) atau merusak kinerja karyawan (Handoko, 2011). Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun organisasi. Pada diri karyawan, dampak tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya.

Dampak stres kerja pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya. Tetapi di sisi lain stres juga bersifat positif bagi individu dimana karyawan yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi (dorongan) agar menjadi lebih maju sehingga kinerja/prestasi seorang karyawan meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor (2016) dan Puspitasari (2015) menyimpulkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Mutiara dkk (2016) dalam penelitiannya

juga menyimpulkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Laiba Dar, *et al*(2011) dan Kotteeswari dan Sharief (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja.

Pengaruh antara disiplin kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar 1 sebagai berikut.



H. Hipotesis

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.
3. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan obyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang diharapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Operasional PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto yang berjumlah 186 orang, sehingga total populasinya yaitu 186 orang.

2. Sampel

Dalam hal ini peneliti memutuskan bahwa penarikan sampel penelitian dilakukan dengan metode simple random sampling dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Ukuran sampel yang akan diambil ditentukan dengan metode Slovin dengan rumus sebagai berikut (Husein, 2000):

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (ditetapkan oleh peneliti sebesar 10 persen)

Adapun perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{186}{1 + 186 (0,10)^2} = 65,03$$

Dalam penelitian ini peneliti akan mengambil 66 responden sehingga memenuhi syarat minimal sebesar 65.03 responden.

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

1. Kinerja karyawan

Definisi konseptual

Kinerja menurut Sedarmayanti (2008) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Definisi operasional

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dalam bekerja. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini antara lain :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Kesetiaan
- e. Kemampuan bekerjasama
- f. Kemampuan beradaptasi
- g. Inisiatif
- h. Kemandirian
- i. Kreativitas

2. Disiplin kerja

Definisi konseptual

Menurut Siswanto (2015) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Definisi operasional

Disiplin kerja yaitu tindakan karyawan yang sesuai dengan aturan, prosedur pekerjaan yang ada atau disiplin yaitu tindakan, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis. Adapun indikator pembentuk variabel sebagai berikut:

- a. Mematuhi peraturan perusahaan

- b. Menggunakan waktu secara efektif
 - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas
 - d. Tingkat absensi.
3. Kompensasi
- Definisi konseptual
- Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.
- Definisi operasional
- Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk sebagai balas jasa untuk pekerjaannya. Indikator kompensasi adalah :
- a. Upah dan gaji
 - b. Insentif
 - c. Tunjangan kesehatan
 - d. Program pensiun
 - e. Pengadaan liburan
 - f. Fasilitas kendaraan
4. Stres kerja
- Definisi konseptual
- Stres menurut Handoko (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.
- Definisi operasional
- Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan dan diukur berdasarkan indikator penilaian sebagai berikut :
- a. Ketidaktanggungan tanggung jawab
 - b. Konflik dalam pekerjaan
 - c. Ketidacukupan waktu
 - d. Ruang kerja tidak memadai
 - e. Penyelesaian pekerjaan dengan segera
 - f. Tempat kerja yang tidak sehat
 - g. Tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut: (Suliyanto, 2011)

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

Keterangan :

- Y = Variabel kinerja karyawan
a = Konstanta
X₁ = Variabel disiplin kerja
X₂ = Variabel kompensasi
X₃ = Variabel stres kerja
b₁ = Koefisien regresi variabel disiplin kerja
b₂ = Koefisien regresi variabel kompensasi
b₃ = Koefisien regresi variabel stres kerja
e = Kesalahan pengganggu

Pengujian Hipotesis dengan uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun formula yang digunakan adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011) :

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

- b_i = Koefisien regresi variabel ke-i
S_{b_i} = Standar error variabel ke-i

Kriteria pengujian:

- H₀ : b_i = 0 Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap variabel kinerja.
H_a : b_i ≠ 0 Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap variabel kinerja.

Dengan derajat kebebasan (df) = (n – k) dan tingkat keyakinan 95% (α = 0,05), maka :

H₀ diterima apabila - t tabel ≤ t hitung ≤ t tabel

H₀ ditolak apabila t hitung < -t tabel atau t hitung > t tabel

Hipotesis 1 sampai dengan 3 diterima jika hasilnya H₀ ditolak.

Ringkasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja

Ringkasan hasil perhitungan analisis linier berganda dengan *program SPSS for windows versi 20*, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil perhitungan regresi linier berganda

No	Variabel	Koefisien regresi	t hitung	Sig.
1	Disiplin kerja	0,9616	5,1090	0,0000
2	Kompensasi	0,4313	3,7469	0,0004
3	Stres kerja	-0,4543	-4,2593	0,0001
Konstanta (a)		= 23,0585		
Koefisien determinasi (R ²)		= 0,6332		
F hitung		= 35,6745		0,000

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 23,0585 + 0,9616X_1 + 0,4313X_2 - 0,4543X_3$$

Konstanta bernilai 23,0585 artinya kinerja karyawan akan bernilai 23,0585 apabila variabel disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerja konstan.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,9616, artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,9616 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin tinggi disiplin kerjapada karyawan, pada kinerja karyawan yang dirasakan semakin tinggi.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,4313, artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,4313 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin tinggi kompensasi pada karyawan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja sebesar -0,4543, artinya jika variabel stres kerja meningkat sebesar satusatuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,4543 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

2. Pengujian Hipotesis dengan uji t

Uji t menggambarkan pengaruh secara parsial dari variabel disiplin kerja, kompensasi, dan stres kerjaterhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k$), diperoleh t tabel sebesar 1,9990, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan diketahui nilai t hitung variabel disiplin kerja (tX_1) sebesar 5,1090 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,9990. Karena nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar di bandingkan nilai t tabel ($5,1090 > 1,9990$), maka dapat disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan maka pencapaian kinerjanya akan cenderung mengalami peningkatan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikanterhadap kinerja karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto **diterima**.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($n-k$), diperoleh t tabel sebesar 1,9990, sedangkan hasil perhitungan yang dilakukan diketahui nilai t hitung variabel kompensasi (tX_2) sebesar 3,7469. karena t hitung variabel kompensasi lebih besar dari nilai t tabel ($3,7469 > 1,9990$), maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan semakin baik kompensasi dalam organisasi, semakin tinggi kinerja yang mungkin dicapai oleh karyawan. Dengan demikian hipotesis Kedua yang menyatakan kompensasi mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto **diterima**.

Berdasarkan perhitungan uji t diketahui besarnya nilai t hitung variabel nilai t hitung variabel stres kerja (tX_3) sebesar -4,2593 sedangkan nilai t tabel sebesar -1,9990. karena nilai t hitung variabel stres kerja lebih kecil dari nilai -t tabel ($-4,2593 > -1,9990$), maka dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan semakin tinggi stres kerja pada karyawan, semakin rendah kinerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan yang bersangkutan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Berdasarkan hasil analisis deskripsi dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditandai dengan kemampuan karyawan untuk selalu mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan, selalu menggunakan waktu secara efektif dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan, selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan pimpinan dan tidak pernah absensi dalam menjalankan tugas yang kesemuanya diharapkan mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dengan uji t dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan uji t dimana nilai t hitung variabel disiplin kerja (tX_1) sebesar 5,1090 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,9990. Nilai tersebut dapat disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan maka pencapaian kinerjanya akan cenderung mengalami peningkatan.

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor (2016) dan Puspitasari (2015) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Mutiara, dkk (2016) dan Simba (2016) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja seseorang.

Berdasarkan analisis deskripsi dapat diketahui kompensasi yang diterima karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokertodalam kategori memadai dan mampu memberikan semangat pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kondisi tersebut didukung pernyataan bahwa besarnya upah atau gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR, perusahaan memberikan insentif atas kelebihan kerja karyawan, besarnya tunjangan kesehatan sesuai dengan harapan karyawan, perusahaan menyediakan program pensiun bagi semua karyawan menghadapi hari tua, perusahaan mengadakan liburan untuk mengurangi tingkat kejenuhan dan meningkatkan kinerja dan menyediakan fasilitas kendaraan untuk kelancaran kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan uji t diketahui besarnya t hitung variabel kompensasi (tX_2) sebesar 3,7469 lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 1,9990. Hal ini dapat disimpulkan secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan atau semakin baik kompensasi dalam organisasi, semakin tinggi kinerja yang mungkin dicapai oleh karyawan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hameed (2014) dan Mulyadi (2012) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wekesa dan Nyaroo (2013) menyimpulkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja.

3. pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Stres yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan seseorang menjadi tidak jernih dalam berfikir dan bersikap serta sulit mengambil keputusan yang tepat. Akibat yang paling mengkhawatirkan adalah kinerja karyawan akan menurun, karyawan tersebut lari dari tanggung jawabnya, frustrasi kerja, absensinya meningkat bahkan berhenti kerja.

Berdasarkan analisis deskripsi diketahui bahwa kondisi stres kerja pada karyawan dalam kategori tinggi. Kondisi tersebut terjadi karena ketidakjelasan pekerjaan membuat karyawan tidak mengerti dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya, konflik dalam pekerjaan seringkali terjadi karena peran ganda dalam pekerjaan, ketidakcukupan waktu yang tersedia membuat pekerjaan tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan, ruang kerja yang tidak memadai menimbulkan kejenuhan dan stres kerja pada karyawan, perusahaan menuntut karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan segera, tempat kerja yang tidak sehat membuat karyawan malas dalam bekerja dan tidak tersedianya layanan yang mendukung pekerjaan menimbulkan beban yang memicu munculnya stres pada karyawan.

Hasil perhitungan analisis regresi dengan uji t diperoleh nilai t hitung variabel stres kerja (tX_3) sebesar -4,2593 lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar -1,9990. Karena nilai t hitung variabel stres kerja lebih kecil dari nilai -t tabel maka dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi stres kerja pada karyawan, semakin rendah kinerja yang dicapai oleh karyawan. Adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor (2016) dan Puspitasari (2015) menyimpulkan bahwa

stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mutiara dkk (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Laiba Dar, *et al* (2011) dan Kotteeswari dan Sharief (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja.

Kesimpulan

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja pada karyawan, akan membuat kinerja mereka mengalami peningkatan, sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa semakin memadai kompensasi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto hal tersebut akan meningkatkan kinerja pada karyawannya, sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Purwokerto. Artinya semakin tinggi stres kerja semakin menurun kinerjanya, sehingga hipotesis ketiga diterima.

Implikasi

1. Peningkatan kinerja pada karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan. Hal yang bisa dilakukan antara lain dengan meningkatkan disiplin karyawan seperti mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga dapat melakukannya dengan meningkatkan tunjangan kesehatan agar karyawan merasa aman apabila terjadi kecelakaan kerja.
3. Kinerja pada karyawan dapat dilakukan dengan menekan stres kerja pada karyawan. hal-hal yang bisa dilakukan antara lain dengan memperbaiki kondisi ruang kerja khususnya saat karyawan ingin istirahat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hameed, Abdul. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2; February 2014.*
- Gaol, J. L. 2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

- Kotteeswari dan Tameem Sharief. 2014. Job Stress And Its Impact On Employees' Performance A Study With Reference To Employees Working In BPOS. *International Journal of Business and Administration Research Review*, Vol.2, Issue.4, Jan-March, 2014.
- Laiba Dar, Anum Akmal, Muhammad Akram Naseem, Kashif Ud Din Khan. 2011. Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research Volume 11 Issue 6 Version 1.0 May 2011..*
- Mulyadi. 2012. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka. *Jurnal-Economicus-Vol5No1Maret-2012*
- Mutiara, Selvy, Syahrums A dan Undang S. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indoensia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Inovator, Edisi September 2016*
- Puspitasari, Erna. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan PD Bangun Banua Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 2, Maret 2015, hal 227-246*
- Siagian, S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simba, Nicholas Odoyo. 2016. Impact of Discipline on Academic Performance of Pupils in Public Primary Schools in Muhoroni Sub-County, Kenya. *Journal of Education and Practice* Vol.7, No.6, 2016.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: STIE YKPN Yogyakarta
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Suprihanto, John. 2013. *Perilaku Organisasi*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Noor, Thamrin. 2016. Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bandar Udara H. Asan Di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis (2/1) 2016 / 61-72*