

## Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional

Hendy Tannady<sup>1</sup> Joseph MJ Renwarin<sup>2</sup> Arief Nuryana<sup>3</sup> Mudasetia<sup>4</sup> Nawiyah<sup>5</sup> Fahrina Mustafa<sup>6</sup> Ilham<sup>7</sup> Richard Andreas Palilingan<sup>8</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten, Indonesia<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis, Kota Jakarta Timur, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia<sup>2</sup>

Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Mercubuana Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>3</sup>

Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>4</sup>

Program Studi Perdagangan Internasional Wilayah ASEAN & RRT, Politeknik APP Jakarta, Kota Jakarta Selatan, Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Hasanuddin, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia<sup>6</sup>

Program Studi Agribisnis Perikanan, Politeknik Pertanian Negeri Pangkep, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia<sup>7</sup>

Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Manado, Kabupaten Minahasa, Provinsi Sulawesi Utara, Indonesia<sup>8</sup>

Email: [hendy.tannady@umn.ac.id](mailto:hendy.tannady@umn.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam perdagangan oli dan pipa. Dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang akan dibahas menggunakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan google form. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work discipline and work stress on employee performance at one of lubricant and pipe trading company. Two independent variables with one dependent variable will be discussed using quantitative research, the sample in this study was 43 people. The measurement scale in this study uses google form. Data analysis using multiple linear regression equation, test the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of this study indicate that work discipline has no significant effect on employee performance, work stress has a significant effect on employee performance.*

**Keyword:** Work Discipline, Work Stress, Employee Performance



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana hasil yang diciptakan dari kinerja seluruh perangkat yang ada di dalamnya, baik itu SDM (karyawan dan atasan), lingkungan kerja, dan lain-lain. Dalam suatu sistem operasi perusahaan/ lembaga pemerintahan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal

dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan karena pada dasarnya, karyawan dan atasan merupakan alat yang digunakan sebagai penggerak poros lembaga. SDM selalu dituntut untuk bermotivasi terus-menerus dalam rangka memajukan perusahaan/ lembaga pemerintahan.

Beberapa faktor yang cukup berpengaruh dalam produktivitas karyawan tidak terlepas dari pengaruh Disiplin kerja dan stres kerja. Kedua hal ini menurut penulis sangat berpengaruh bagi karyawan perusahaan karena ini mampu menunjukkan performa terbaiknya atau tidak. Berbicara mengenai disiplin kerja ini merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasibuan (2013) menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Saat ini usaha perdagangan umum meliputi perdagangan dalam dan luar negeri. Sampai saat ini usaha perdagangan umum meliputi perdagangan dalam dan luar negeri. Sampai survei awal peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan ditemukan adanya karyawan yang kurang menaati tata tertib, masih ada karyawan yang setiap bulannya datang terlambat, disamping itu disiplin kerja dan stres kerja yang cukup tinggi diperusahaan membuat karyawan banyak yang bermalas-malasan. Sehingga banyak pekerjaan yang menumpuk.

**Tabel 1. Jumlah Hari Kerja dan Absensi Karyawan Tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Tidak Hadir (Absen)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase Tingkat Absensi %
A	B	C	D	$E=C \times D$	F	G	$H=F \times 100\%$
1	Januari	43	27	1161	35	1126	3.015
2	Februari	43	24	1032	31	1001	3.004
3	Maret	43	26	1118	31	1087	2.773
4	April	43	25	1075	28	1047	2.605
5	Mei	43	26	1118	34	1084	3.041
6	Juni	43	26	1118	33	1085	2.952
7	Juli	43	26	1118	32	1086	2.862
8	Agustus	43	26	1118	33	1085	2.952
9	September	43	24	1032	32	1000	3.101
10	Oktober	43	27	1161	31	1130	2.670
11	November	43	25	1075	36	1039	3.349
12	Desember	43	27	1161	35	1126	3.015
<b>Jumlah</b>							35.337
<b>Rata-rata</b>							2.945

Sumber Data: Perusahaan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT KJP tahun 2021, dimana presentase tingkat absensi karyawan rata-rata 2,945%. Yang berarti tingkat absensi karyawan tergolong cukup tinggi yaitu 2,945 karena tingkat absensi tersebut telah mendekati 3%, maka diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Sehingga sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan. Karena tingkat absensi yang cukup tinggi merupakan salah satu adanya permasalahan dalam kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu kurangnya ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dan menurunnya target penjualan yang menjadi penyebab kurangnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data penjualan dibawah ini.

**Tabel 1. Data Penjualan Tahun 2021**

BULAN	OLI	PIPA	JUMLAH
Januari	851,098,724	218,753,091	1,069,851,815
Februari	751,092,863	197,347,553	948,440,416
Maret	954,209,173	391,742,370	1,345,951,543
April	762,091,726	201,429,767	963,521,493
Mei	985,420,187	487,108,374	1,472,528,561
Juni	409,755,173	-	409,755,173
Juli	903,518,735	301,964,231	1,205,482,966
Agustus	1,129,835,735	-	1,129,835,417
september	1,361,384,761	410,927,534	1,772,312,295
Oktober	937,163,073	351,433,600	1,324,596,673
November	1,291,754,370	-	1,291,754,370
Desember	1,092,754,371	287,432,870	1,380,187,241
<b>Total</b>	<b>11,466,078,573</b>	<b>2,848,139,390</b>	<b>14,314,217,963</b>

Sumber Data: PT KJP

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data penjualan oli dan pipa pada tahun 2021 terjadi kenaikan dan penurunan setiap bulan, artinya penjualan ini tidak stabil.

**Tabel 2. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.KJP Tahun 2017-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Buruk
2017	50	13	19	10	8
2018	50	17	20	7	6
2019	50	12	20	11	7
2020	50	10	22	14	4
2021	43	13	18	9	3

Sumber Data: PT KJP

Berdasarkan data kinerja karyawan pada PT.KJP selama 6 tahun terakhir, pada tahun 2017 jumlah karyawan 50 orang memiliki kriteria yang dibagi menjadi 4 yaitu sangat baik 13 orang, baik 19 orang, cukup baik 10 orang, buruk 8 orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan 50 orang memiliki kriteria yang dibagi menjadi 4 yaitu sangat baik 17, baik 20, cukup baik 7, buruk 6. Pada tahun 2019 jumlah karyawan 50 orang memiliki kriteria yang dibagi menjadi 4 yaitu sangat baik 12, baik 20, cukup baik 11, buruk 7. Pada tahun 2020 jumlah karyawan 50 orang memiliki kriteria yang dibagi menjadi 4 yaitu sangat baik 10, baik 22, cukup baik 14, buruk 4. Pada tahun 2021 jumlah karyawan 43 orang memiliki kriteria yang dibagi menjadi 4 yaitu sangat baik 13, baik 18, cukup baik 9, buruk 3.

Berdasarkan data kinerja karyawan dan disiplin kerja dapat dilihat kurangnya kinerja karyawan pada PT KJP yang disebabkan kurangnya disiplin kerja pada karyawan yang mengakibatkan penurunan terhadap karyawan. Tidak dipungkiri juga bahwa pekerjaan mampu membawa dampak tekanan dan stress dalam pribadi seorang karyawan. Seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan merasa stress yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya sendiri disebabkan oleh kurang mengertinya 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. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta beban yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri dalam kehidupan. Dampak stres secara psikologis adalah dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Nasyadi, Kusdi, Ika, 2016:10).

Umar (2009, p. 34) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Astianto dan Supriyadi (2014, p. 9) mengatakan bahwa Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja atau kinerja karyawan cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai "puncak", yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah kinerja karyawan menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau "melarikan diri" dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Model Konseptual**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari disiplin kerja dan stres kerja, sedangkan variabel dependennya ialah kinerja karyawan. Hubungan  $X_1$ -Y (disiplin terhadap kinerja yang harus diperhatikan dalam tulisan ini bahwa pada dasarnya yang akan dicari adalah sejauh mana disiplin yang diterapkan dalam organisasi mampu membawa dampak bagi tingkat atau performa kinerja karyawan di dalam lingkup PT KJP sebisa mungkin akan digali lebih dalam mengenai bagaimana disiplin kerja diterapkan adalah wajar di lingkungan kerja itu sendiri atau malah sebaliknya. Pada hubungan  $X_2$ -Y (stres terhadap kinerja), penulis ingin mencari data sejauh mana tingkat stres yang dirasakan para karyawan PT KJP hingga ditimbulkan pada hasil kinerja. Harus dilihat bagaimana pola kerja dan tingkat kesulitan apa yang nyata dihadapi dalam dunia kerja perusahaan dan juga ada pendekatan-pendekatan tertentu untuk menggali hal ini agar informasi yang ingin penulis dapat sesuai dengan ekspektasi.

### **Variabel Penelitian**

Menurut sugiyono (2017, p. 38) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian yang berjudul pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KJP memiliki dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independent. Menurut Sugiyono (2017) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. variabel ini disebut sebagai variabel terikat karena variabel ini dipengaruhi dan terikat oleh variabel bebas. variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2).
2. Variabel Dependent. Menurut sugiono (2017, p. 39) variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### **Operasional Variabel**

Menurut sugiyono (2012, p . 61) Operasional Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

### **Hubungan antar Variabel dan Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2017, P. 63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena berdasarkan jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berasal dari rumusan masalah belum disertai dengan bukti empiris dari kuesioner.

### **Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2019, p. 97) menyatakan Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020) dimana hasil peneliti tersebut menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2017, P. 472) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Namora, I. (2020) dimana hasil peneliti tersebut menyatakan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur yang dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Disiplin Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2019, p. 97) menyatakan Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020)

dimana hasil peneliti tersebut menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2017, P. 472) Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Namora, I. (2020) dimana hasil peneliti tersebut menyatakan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur yang dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan bagaimana tanpa adanya dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mewujudkan tujuannya. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:148). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT KJP yang berjumlah 43 karyawan.

### Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik nonprobability sampling yaitu harus karyawan PT KJP karena hanya karyawan PT KJP yang dapat Menilai. Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan dari PT. KJP Jakarta yaitu 43 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki bagian/jabatan yang berbeda. Metode sampel jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### Data Penelitian

Cara pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala likert, kuesioner tersebut dibuat dengan memberikan daftar pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Stres Kerja di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan. skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pernyataan yang diberi skor sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Cukup Setuju (CS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)= 1

### **Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpulan data, sugiyono (2016, p. 308) data primer dalam penelitian ini merupakan sumber data yang didapatkan melalui kuesioner yang berisikan pernyataan mengenai variabel penelitian kinerja karyawan pada PT KJP yang diperoleh langsung oleh responden berdasarkan kuesioner, wawancara, observasi pada karyawan PT KJP.

### **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau data yang dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, Sugiyono (2014, P. 131). Data sekunder dapat berupa profil PT KJP, visi & misi, dan struktur organisasi. Data tersebut didapatkan dari pimpinan PT KJP dan Staf.

### **Pre Test**

Melakukan pre-test bertujuan untuk mendapatkan hasil analisis awal. Pre-test diberikan sebelum test tersebut dipakai untuk mengumpulkan data, sehingga test tersebut harus diuji coba terlebih dahulu agar mendapat hasil data penelitian yang valid dan reliabel. Hasil pre-test tersebut digunakan untuk perbaikan dalam penyusunan yang sebenarnya sebelum disebarkan ke sampel yang besar. Sebelumnya dilakukan pengujian model pengukuran untuk melihat reliabilitas dan validitas dari butir-butir pengukuran yang digunakan. Apabila ada instrument yang tidak valid boleh dihilangkan atau digantikan dengan instrument lain. Pre-test biasanya menggunakan responden yang lebih kecil dari jumlah minimum yang diperkirakan suatu penelitian. Maka jumlah responden pada pre-test sebanyak 43 responden. Metode yang digunakan dalam pre-test menggunakan SPSS versi 25.

### **Uji Validitas**

Menurut Imam Ghazali (2006:45) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ )= $n-2$ , hal ini adalah jumlah sampel. Untuk mengetahui skor masing-masing item valid atau tidak, ditetapkan kriteria berikut :

1. Jika hitung  $>r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel itu valid
2. Jika hitung  $<r$  tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid

### **Uji Reliabilitas**

Menurut Dwi Priyatno (2008:25) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Imam Ghazali (2006:41) Pengukuran reliabilitas dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukuran hasil hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan formula Cronbach alpha ( $\alpha$ ) $>0,60$ .

### **Main Test**

Main test merupakan alat uji utama dan merupakan tahap selanjutnya dari pre-test. Pada main-test tujuan utama dalam penelitian ini akan diuji mengetahui dan menarik kesimpulan apakah hipotesa yang diuji diterima atau ditolak. Pada main test jumlah responden yang akan diuji lebih banyak di bandiingkan pre-test.

### Uji Asumsi Klasik

Menurut Sarjono (2018, p. 53) model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan uji yang harus dilakukan sebelum menganalisis regresi. Pengujian dalam regresi bertujuan untuk menghindari munculnya bias (bebas kesalahan–error free) dalam analisis data serta untuk menghindari kesalahan spesifikasi model regresi yang digunakan. Pengujian terhadap asumsi-asumsi regresi pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal. Setelah melakukan tahap pengecekan kemudian hasilnya dibandingkan melalui  $\alpha = 0,05$ . Apabila nilai tersebut menunjukkan signifikan data yang diuji  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditampung dan  $H_a$  disangkal, begitupun sebaliknya. Uji normalitas di penelitian ini data dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat Problem Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinearitas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih, 2012:234).

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1 ( $> 0,1$ ). Batas VIF adalah 10 ( $< 10$ ), jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas (Gujarati, 2014:423).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyanto (2016, p. 116) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini metode pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji korelasi spearman. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Menurut Sugiono (2014, p. 159) uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Hipotesis pada penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji f dan uji determinasi ( $R^2$ ).

### Uji t

Menurut Priyatno (2016, p. 97) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan signifikansi 5%, jika nilai signifikansi t tabel maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikansi  $>005$ , atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam uji t menggunakan rumus sebagai berikut:

$$T \text{ tabel} = t(a/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

a =signifikan

n = banyaknya sampel

k = jumlah variabel independent

### Uji f

Menurut Priyanto (2009, p. 95) Uji f bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel independen dengan dependen, uji f dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F. Hasil Fhitung  $> F_{\text{tabel}}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai Fhitung  $> F_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, jika Fhitung  $< F_{\text{tabel}}$  maka terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel independen dengan dependen.

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Priyatno (2016, p. 97) uji determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan Adjusted R2 sebagai koefisien determinasi. Adjusted R2 adalah nilai R square yang disesuaikan. Jika Adjusted R2 sama dengan 0 maka tidak ada sedikitpun presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diketahui jika hasil Adjusted R2 mendekati 0 maka pengaruhnya semakin kecil. Sebaliknya jika Adjusted R2 sama dengan 1 maka ada peresentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Sehingga dapat disimpulkan jika hasil Adjusted R2 mendekati 1 maka pengaruhnya semakin besar.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ialah suatu alat analisis untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi berganda yaitu:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

A = Konstanta

B<sub>1</sub> dan  $\beta_2$  = konstanta Regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Hasil Penelitian

Pada pre test ini akan dilakukan dengan dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang dimana kedua uji tersebut memiliki fungsi masing-masing. Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen pernyataan yang telah dibuat valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan dari jawaban kuesioner yang telah disebarkan kepada para responden. Pre test dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 43 responden. Dari hasil pre test ini nantinya dapat dilihat apakah pernyataan dari kuesioner, valid dan layak untuk diolah lebih lanjut atau tidak.

### Pembahasan

#### Analisis Hasil Uji Validitas Pre-test

Uji validitas dalam pre test digunakan untuk mengukur dan mengetahui apakah instrumen pernyataan yang ada pada penelitian ini valid dan layak untuk diolah lebih lanjut. Pada pre test ini terdapat 43 responden dan menggunakan metode pearson correlation. Setiap instrumen pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai korelasi  $>0,334$  dan dikatakan tidak valid jika memiliki nilai korelasi  $<0,334$ .

**Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item pernyataan	Person Correlation	Nilai Tabel r	keterangan
X1.1	0,430	0,304	Valid
X1.2	0,404	0,304	Valid
X1.3	0,351	0,304	Valid
X1.4	0,485	0,304	Valid
X1.5	0,520	0,304	Valid
X1.6	0,546	0,304	Valid
X1.7	0,542	0,304	Valid
X1.8	0,469	0,304	Valid
X1.9	0,425	0,304	Valid
X1.10	0,630	0,304	Valid
X1.11	0,601	0,304	Valid
X1.12	0,597	0,304	Valid
X1.13	0,441	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, SPSS 25,2022

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan terkait Disiplin kerja dinyatakan valid. Dikatakan valid karena semua nilai *Person Correlation* berada diatas standar. *Person Correlation* merupakan korelasi pearson antara setiap item dengan item lainnya yang ada dalam skala pengukuran. menunjukkan lebih besar dari 0,304 sehingga layak dan valid untuk diolah lebih lanjut.

**Tabel 5. Uji Validitas Stres Kerja**

Item pernyataan	Person Correlation	Nilai Tabel r	keterangan
X2.1	0,481	0,304	Valid
X2.2	0,493	0,304	Valid
X2.3	0,648	0,304	Valid
X2.4	0,527	0,304	Valid
X2.5	0,727	0,304	Valid
X2.6	0,698	0,304	Valid
X2.7	0,679	0,304	Valid
X2.8	0,587	0,304	Valid

X2.9	0,656	0,304	Valid
X2.10	0,637	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, SPSS 25,2022

Pada Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan terkait Stres kerja dinyatakan valid karena semua nilai Person Correlation menunjukkan lebih besar dari 0,304 sehingga layak dan valid untuk diolah lebih lanjut.

**Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item pernyataan	Person Correlation	Tabel r	Keterangan
Y.1	0,592	0,304	Valid
Y.2	0,559	0,304	Valid
Y.3	0,539	0,304	Valid
Y.4	0,629	0,304	Valid
Y.5	0,656	0,304	Valid
Y.6	0,654	0,304	Valid
Y.7	0,514	0,304	Valid
Y.8	0,678	0,304	Valid
Y.9	0,561	0,304	Valid
Y.10	0,617	0,304	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data Kuesioner, SPSS 25,2022

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan terkait Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena semua nilai Person Correlation menunjukkan lebih besar dari 0,304 sehingga layak dan valid untuk diolah lebih lanjut.

### Analisis Hasil Uji Reliabilitas Pre-test

Uji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menghibur tingkat kehandalan dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan ke para responden. Dalam pengukuran uji reliabilitas ini peneliti menggunakan metode croanbach's Alpha. Apabila croanbach's Alpha >0,6 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

**Tabel 7. Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Croanbach's Alpha	N of item	keterangan
Disiplin Kerja	0,740	13	Reliabel
Stres Kerja	0,816	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,801	10	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data Kuesioner, SPSS 25, 2022

Pada Tabel 7 disiplin Kerja memiliki 13 indikator yang hasil Cronbach's Alpha nya 0,740>0,6 sehingga reliabel, stres kerja memiliki 10 indikator yang hasil Cornbach's Alpha nya 0,816>0,6 sehingga reliabel, dan kinerja karyawan dengan 10 indikator yang hasil Cronbach's Alpha nya 0.801>0,6 sehingga reliabel. Hasil menunjukan bahwa seluruh instrumen pernyataan pada seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha >0,6 sehingga kuesioner layak dan dapat diolah lebih lanjut.

### Simpulan Hasil Pre-test

Berdasarkan dari hasil uji pre-test yang dilakukan pada 43 responden karyawan PT. KJP uji validitas menunjukan bahwa seluruh instrumen pernyataan valid dan uji reliabilitas menunjukan bahwa seluruh variabel adalah reliabel. Sehingga dengan begitu seluruh instrumen pernyataan terkait indikator variabel dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk diolah lebih lanjut dan disebarakan kepada para responden.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data kuesioner yang telah diisi terdistribusi normal atau tidak. Data yang telah berdistribusi normal yaitu nilai sig >0,05 maka dapat digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil dari uji normalitas one- sample Klomogorov-smirnov test.

**Tabel 8. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup> Most Extreme Differences	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22978101
	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.073
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Pengolahan data Kuesioner, SPSS 25,2022

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa dari 43 responden maka setelah diolah menggunakan *one- sample Klomogorov-smirnov test* terdapat Mean 0,0, standar Deviasi 4,22978101, absolute 0,93, Pernyataan Positive 0,93, Negative -0,73, kemudian tes statistik 0,93 dan nilai signifikan 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang telah disebar dan diisi sudah normal. Sehingga dapat diolah untuk uji selanjutnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi permasalahan heteroskedastisitas atau tidak. Heteroskedastisitas adalah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil yang menunjukkan tidak adanya permasalahan hetesokedastisitas kalau sig >0,05 sedangkan hasil yang menunjukkan adanya permasalahan heteroskedastisitas kalau sig <0,05. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas

**Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi
Disiplin Kerj (X1)	0,262
Stres Kerja (X2)	0,410

Sumber: Hasil Pengolahan data Kuesioner, SPSS 25, 2022

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki signifikansi disiplin kerja (X1) sebesar 0,262 yang berarti bebas dari heteroskedastisitas, dan nilai signifikansi stres kerja (X2) sebesar 0,410 yang berarti tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan apakah terjadi persoalan multikolinearitas atau tidak. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Data yang tidak terjadi persoalan multikolinearitas adalah yang memiliki nilai VIF dibawah 10 dan bila tolerance diatas 0,1 atau 10%. maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinear Statistics Tolerance</i>	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,613	1,632
Stres Kerja (X2)	0,613	1,632

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, SPSS 25,2022

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin Kerja memiliki nilai *Tolerance* 0,613 dan nilai VIF 1,632 maka data disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.
2. Stres Kerja memiliki nilai *Tolerance* 0,613 dan nilai VIF 1,632 maka data stres kerja tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

### Uji t

Ketentuan uji t dalam penelitian ini adalah tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikansi t tabel maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikansi > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menentukan t tabel dapat menggunakan rumus  $t(a/2 ; n-k-1)$ . Dimana n merupakan banyak nya responden, dalam penelitian ini terdapat 43 responden dan k merupakan banyaknya variabel independen, dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen. t tabel dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$T_{\text{tabel}} = t(a/2 ; n-k-1)$$

$$= (0,005/2 ; 43-2-1) = t(0,025; 40) = 2,020$$

Tabel 11. Uji t

Model		T	Sig.
	(Constant)	1,506	0,140
	Disiplin Kerja	1,813	0,770
	Stres Kerja	2,705	0,010

Sumber : Hasil Pengolahan data Kuesioner, SPSS 25, 2022

Diperoleh t tabel sebesar 2,020 dan dari dari hasil uji t pada tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1,813 > t tabel sebesar 2,020 maka tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikonfirmasi dengan hasil uji P atau nilai signifikan sebesar 0,770 < 0,05 hal ini berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung stres kerja (X2) sebesar 2,705 > t tabel sebesar 2,020 maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikonfirmasi dengan hasil uji P atau nilai signifikan sebesar 0,010 < 0,05 hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji f

Uji f ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel independen dengan variabel dependen. Jika hasil F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, namun jika hasil F hitung < F tabel maka terdapat pengaruh tidak signifikan antara independen dengan variabel dependen.

$$\text{Dengan rumus : } F_{\text{tabel}} = f(k;n-k)$$

$$= f(2;43-2)=3,226$$

Tabel 12. Uji f

Model	F	Sig.
Regression Residual	7,353	0,002

Sumber: Hasil Pengolahan data kuesioner, SPSS 23, 2022

Dari tabel 12 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $7,353 > F_{tabel}$  3,226 dan uji P atau nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent.

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,518 <sup>a</sup>	0,269	0,232	4,334

Sumber: Hasil Peengolahan data Kuesioner, SPSS 25,2022

Berdasarkan tabel 13 dapat disimpulkan bahwa angka *adjusted R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,269 atau 26,9%. Artinya 26,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel independent lain diluar variabel yang diteliti.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel-variabel independent yang ada berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependent.

Tabel 14. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Untandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	12,951	8,599
	Disiplin Kerja	0,267	0,147
	Stres Kerja	0,363	0,134

Sumber: Hasil Pengolahan data Kuesioner, SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 14. apabila ditulis dalam bentuk sederhana dari persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut:  $Y = 12,951 + 0,267 X_1 + 0,363 X_2$ . Maka dari persamaan regresi berganda disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,951 artinya jika disiplin kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) sama dengan 0 (nol) atau konstanta, maka nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan hasil sebesar 12,951 (positif).
2. Koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) diasumsikan naik sebesar 1 satuan dan stres kerja ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,267,
3. Koefisien regesi variabel stres kerja ( $X_2$ ) diasumsikan naik sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,365

### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT.KJP maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian menunjukkan Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT.KJP. Hal ini dapat dilihat di uji regresi linier berganda yang telah peneliti lakukan hasilnya menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (1,813) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,020) dengan tingkat signifikan sebesar (0,770) lebih besar dari nilai alpha (0,05). Hasil penelitian menunjukkan Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.KJP. Hal ini dapat dilihat di uji regresi linier berganda yang telah peneliti lakukan hasilnya menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (2,705) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,020) dengan tingkat signifikan sebesar (0,010) lebih kecil dari nilai alpha (0,05).

Hasil peneliti ini menyajikan implikasi kebijakan yang dapat diterapkan oleh PT. KJP sehingga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. dalam hal ini PT. KJP harus lebih memperhatikan faktor stres kerja. Sebab dalam penelitian yang penulis buat, stres kerja adalah salah satu variabel independen yang mampu membawa dampak terhadap kinerja PT.KJP. Dengan adanya informasi ini dapat membantu manajemen perusahaan untuk lebih berhati-hati. Sehingga keberlangsungan hidup perusahaan serta sebagai acuan untuk memperbaiki segala kekurangan dalam perusahaan sehingga mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dalam penelitian ini terdapat banyak sekali keterbatasan atau kekurangan. Dengan adanya keterbatasan dan kekurangan ini, peneliti berharap dapat dilakukan untuk penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan dan kekurangan sebagai berikut: Penelitian ini hanya berfokus pada 3 variabel saja yaitu 2 variabel independen, dan 1 variabel dependen. Sehingga untuk kedepannya dapat ditambahkan variabel lain yang lebih menarik. Dalam penelitian ini hanya menggunakan sedikit sampel yaitu 43 orang. Sehingga untuk kedepannya dapat menambahkan sampel yang lebih banyak. Keterbatasan waktu penelitian yang menyebabkan adanya ketidakakuratan dalam pengumpulan data.

Saran dalam tulisan ini adalah: PT. KJP harus memperhatikan stres kerja karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dihasilkan oleh berbagai macam aktivitas dan rutinitas harian. Namun tidak semua dapat dibawa dalam tempat kerja. Dalam kasus ini para karyawan PT.KJP masih bisa mengkondisikan situasi disiplin kerja yang dialami agar tidak masuk dalam urusan pekerjaan yang mampu merusak kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pernyataan pada kuesioner yang berbeda dengan pernyataan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astyanto, & Supprihadi. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 2-17.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kelola Jasa Artha. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 23.
- Chaerunisa, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mitra Global Holiday Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung)
- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Cetakan IV.
- Husein Umar. (2009). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kamsir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT.Raja Grafindo Persada Armstrong, Michael. (2009). Handbook of Performance Management (Alih bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu

- Namora, I. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Eka Prasetya Journal of Management Studies)*, 6(2), 76-88.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308-323.
- Priyatno Dwi. (2016). SPSS Handbook Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-kasus Statistik. Yogyakarta: MediaKom
- Rivai, Veithzal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan ke lima). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Serdar, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Persero UPT Sidoarjo.
- Sinambela. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Sutrisno. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, perpustakaan nasional: katalog terbitan.
- Umar. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Trasn migrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
- Vancevich, Konopaske Dan Matteson. (2006). Perilaku Manajemen Dan Organisasi. alih bahasa Gina Gania. Jakarta : Erlangga
- Wibowo., S.E.,M.Phil. (2014). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.