

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog)

Nur Sidik¹ Khalid Iskandar² Nur Afridah³

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: sidiknurmanajemen@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada obyek wisata green hills kecamatan surampog. Metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuisioner secara online melalui google form kepada responden. Peraturan yang sering di abaikan dalam perusahaan membuat tingkat disiplin menjadi sangat rendah, karyawan sering datang terlambat dan melakukan izin tidak masuk kerja membuat pekerjaan yang ditinggalkan menjadi tanggung jawab karyawan lainnya dan menjadikan beban tinggi yang berakibat pada timbulnya tekanan berlebih dan stres saat bekerja. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari hasil uji F_{hitung} sebesar $5,829 < 0,05$ dengan nilai Sig. $0,005 < 0,05$. Dalam uji parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} $2,474 > 1,770$, hal tersebut dikarenakan jika disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan juga akan semakin naik. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} $2,348 > 1,770$. Tingkat stres harus lebih diperhatikan kembali untuk menjaga kestabilan pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of work discipline and work stress on employee performance at the Green Hills tourism object in the District of Grimpong. The method of data collection is by distributing online questionnaires via google form to respondents. Regulations that are often ignored in the company make the level of discipline very low, employees often arrive late and do not go to work, making the work left the responsibility of other employees and creating a high burden which results in excessive pressure and stress at work. The results of this study state that the variables of work discipline and work stress simultaneously affect employee performance, this is evidenced by the results of the Fcount test of $5.829 < 0.05$ with a Sig value. $0.005 < 0.05$. In the partial test, the work discipline variable has an effect on employee performance, this is evidenced by the tcount value of $2.474 > 1.770$, this is because if work discipline is higher, employee performance will also increase. The work stress variable has an effect on employee performance, this is evidenced by the tcount $2.348 > 1.770$. Stress levels should be considered again to maintain stability in employee performance.

Keywords: 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

Bisnis merupakan penggerak roda bagi kehidupan masyarakat, dari perkotaan hingga menjalar ke pelosok desa. Banyak bisnis yang bisa dilakukan pada saat ini melihat dari banyaknya peluang bisnis yang dapat dilakukan oleh semua orang. Daya tarik wisata contohnya, bisnis ini berada di jalur pariwisata dimana Indonesia adalah negara dengan daya tarik wisata yang sangat banyak dan beragam, tentunya sangat indah dan mempesona hingga mampu menarik turis mancanegara maupun luar mancanegara. Jawa Tengah dengan 17 Kecamatan, 5 kelurahan dan 292 Desa dimana di setiap kecamatan tersebut mempunyai daya

tarik wisata masing-masing. Seperti halnya pada Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes memiliki daya tarik wisata di antaranya perbukitan Baper (Batursari Permai), Curug Cantel yang ada di desa Batursari, Wisata perbukitan Green hills dan Curug Putri yang berada di Desa Mendala. Daya tarik wisata tersebut didukung dengan letak geografis yang berada di wilayah pegunungan dan berbukit-bukit. Oleh karena itu cuacanya cenderung lembab dan dingin, hal tersebut mampu memberikan kesan indah dan asri membuat para wisatawan kembali berkunjung untuk sekedar menikmati suasana atau berkumpul bersama keluarga. Obyek wisata Green Hills adalah wisata yang kekinian karena obyek tersebut menyuguhkan fasilitas yang dimiliki adalah spot-spot *selfie*, jembatan kaca, kolam renang, cafe, karaoke, tempat pertemuan, kebun bunga dan lain sebagainya.

Pada setiap tahunnya mampu memberikan hal-hal baru yang mampu memanjakan para wisatawan yang berkunjung di obyek wisata tersebut, Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog tergolong masih baru di Kabupaten Brebes. Yakni sejak diresmikan pada jumat 15 Juni 2018 bertepatan dengan tanggal 1 Syawal 1393 H oleh H. Mashuri yang dihadiri oleh para pejabat publik serta lapisan masyarakat. Harga tiket masuk yang terjangkau untuk masyarakat yakni Rp 10.000 untuk orang dewasa dan Rp 5.000 untuk anak-anak, sedangkan pada hari libur tiket naik Rp 5.000. Destinasi wisata Green Hills ini berada di Dukuh Karang Pucung, Desa Mendala, Kecamatan Sirampog, Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah menjadi primadona para wisatawan saat menikmati libur panjang maupun akhir pekan. Tidak hanya fasilitas yang memanjakan para wisatawan tetapi wisata ini dihiasi dengan pepohonan hijau yang sangat menyejukan, wisata ini berada di ketinggian 190 MDPL yang memungkinkan para wisatawan melihat keindahan alam dari atas wisata. Obyek Wisata Green Hills dibangun diatas hamparan tanah dengan luas hampir 3 hektar.

Bisnis tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) sebagai pegerak dari sebuah sistem atau sebuah organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat penting bagi peningkatan dan kemajuan organisasi tersebut menurut (Krisnanda & Sudibya, 2014) (Krisnanda & Sudibya, 2014). Peran manusia sangatlah vital dalam bisnis, dimana jika sebuah organisasi tidak mempunyai SDM yang cukup kompeten maka bisa dikatakan organisasi tersebut akan mati secara perlahan, sama dengan obyek wisata Green Hills membutuhkan SDM yang memiliki integritas kerja yang tinggi untuk menunjang keberlangsungan bisnis daya tarik wisata kedepannya.

Permasalahan yang ada pada obyek wisata adalah kedisiplinan dan tingkat stress pada karyawan yang terlalu tinggi. Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016). dimana kinerja karyawan dihasilkan dari karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik yaitu dengan mentaati dan melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sedangkan tingkat stress disebabkan karena adanya ketidaknyamanan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan atau beban pekerjaan berlebihan yang diberikan oleh perusahaan lalu berakibat pada beban pikiran berlebihan dan timbulnya stress saat bekerja. Stres kerja menurut Farisi & Pane, (2020) keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya (Farisi & Pane, 2020). Melihat dari uraian permasalahan dan kondisi di atas, peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog)".

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti mengidentifikasi masalah di antaranya yaitu, karyawan belum efektif dalam mengatur penggunaan jam kerja, kurang mematuhi peraturan yang ada, kurangnya perhatian terhadap karyawan yang sering tidak

hadir, tanggung jawab atasan yang masih kurang, kurangnya komunikasi antar patner kerja. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan obyek wisata green hills, untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan obyek wisata green hills, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan obyek wisata green hills.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Jufrizen & Hadi, (2021) disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Menurut Rahayu & Liana, (2020) bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Rahayu & Liana, 2020). Menurut Jufrizen dan Hadi (2021), disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus di patuhi dalam memproduksi suatu produk atau melayani konsumen organisasi (Jufrizen & Hadi, 2021). Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Menurut Andronicus & Sanaya, (2020) disiplin kerja adalah pelatihan yang berpusat pada pemikiran dan sikap, untuk menetapkan kebiasaan pengendalian diri dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (Andronicus, M., Sanaya, I., 2020). Menurut Ahmad R. & Slamet, (2016) ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu kualitas kedisiplinan kerja, kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi, kompensasi yang diperlukan meliputi saran, arahan atau perbaikan, lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan (Ahmad R., Slamet dan Ahmad K., Djaelani, 2016).

Stress Kerja

Tidak dapat dipungkiri, setiap manusia pasti pernah mengalami stres karena suatu masalah yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan sosial maupun di lingkungan kerja. Menurut Budiyanto & Wikan, (2020) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan spikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Budiyanto & Wikan, 2020). Faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) (Jufrizen & Hadi, 2021).

Menurut Rismawati & Anita Pratiwi, (2022) stres merupakan respon atau tindakan yang dilakukan seseorang dalam menanggapi perubahan yang ada di sekitarnya (Rismawati, Anita Pratiwi, 2022). Sedangkan menurut Fitrianol et al., (2020) stres merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan (Fitrianol et al., 2020). Hal ini dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan. Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Menurut Maulana, (2019) faktor penyebab stres adalah faktor

pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang (Maulana, 2019). Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang ditimbulkan karena perasaan tertekan yang disebabkan faktor pekerjaan, non pekerjaan, atau faktor dari lainnya dapat mempengaruhi kondisi dan kualitas produksi atau pelayanan. Menurut Fitrianol et al., (2020)(Fitrianol et al., 2020), beberapa faktor penyebab stres antara lain: Stressor ekstra organisasi (stres yang berasal dari luar organisasi), Stressor organisasi (stres yang berasal dari organisasi), Stressor kelompok dan Stressor individual. Menurut Farisi & Pane, (2020)(Farisi & Pane, 2020), mengungkapkan penyebab stress antara lain: Lingkungan kerja, Kondisi lingkungan yang tidak nyaman dan Individu itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Menurut Syamsuriansyah, (2021) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memiliki kontribusi secara ekonomi (Syamsuriansyah, 2021). Kinerja karyawan juga mencakup semua tindakan atau perilaku yang di kontrol oleh individu dan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sanbowo et al., (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu (Sanbowo et al., 2021). Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

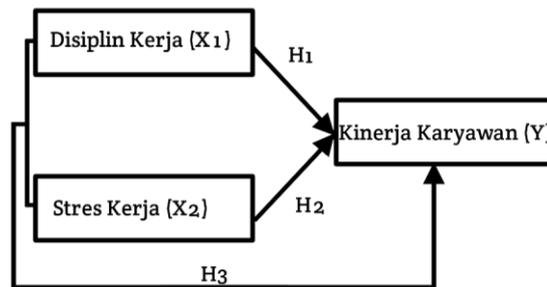
Menurut Syamsuriansyah, (2021) pengertian kinerja adalah kegiatan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Syamsuriansyah, 2021). Sedangkan menurut Anam & Suharsono, (2019) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya (Anam & Suharsono, 2019).

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dengan evaluasi dari manajemen. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Pada dasarnya tujuan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan di mana setiap orang dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka sehingga menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik secara efektif dan efisien. Kinerja dipegaruhi oleh faktor dalam dan luar secara personal dari individu yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik.

1. Faktor personal atau individu meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

6. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu atau konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Obyek Wisata Green Hills

H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan Obyek Wisata Green Hills

H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Obyek Wisata Green Hills

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Obyek Wisata Green Hills yang berada di Desa Mendala Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes, Jawa Tengah, Indonesia. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Obyek Wisata Green Hills. Pengumpulan data adalah proses, cara, perbuatan mengumpulkan, atau menghimpun data. Sedangkan instrumen adalah alat yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu. Menurut Maulana, (2019) instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut sistematis dan dipermudah olehnya (Maulana, 2019). Observasi adalah metode pengumpulan data menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung terhadap obyek yang akan diteliti menurut (Tri Palupi & Ratmono, 2020) (Tri Palupi & Ratmono, 2020), Wawancara digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang perlu diteliti dan jika peneliti mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil menurut Sugiyono, (2019) (Sugiyono, 2019), Kuesioner merupakan teknik dalam mengumpulkan data yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab kepada responden menurut (Sodik, 2015) (Sodik, 2015).

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan yaitu statistik deskriptif, statistik deskriptif adalah pengolahan data melalui data sampel atau populasi dengan tujuan mendeskripsikan atau memberikan gambaran tentang objek yang diteliti menurut (Wirantandan Poly E., 2012) (Wairooy, 2017). Dimana peneliti akan mendeskripsikan penelitiannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel dan populasi yang telah diberikan kepada karyawan Obyek Wisata Green Hills.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian diambil kesimpulannya menurut (Sugiyono, 2012) (Sugiyono, 2012). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pekerja atau karyawan Obyek Wisata Green Hills yang berjumlah 15 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode nonprobability sampling dan teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik penentuan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil atau kurang dari 30 responden, peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil menurut (Sugiyono, 2019) (Sugiyono, 2019). Penelitian ini memakai tiga variabel, yaitu: Variable Independent (X) Variabel penelitiannya adalah disiplin kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan Variable Dependent (Y) Variabel penelitiannya adalah kinerja karyawan (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik identitas responden yang dicantumkan berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|-----------|--------------|
| Laki-laki | 8 | 53 % |
| Perempuan | 7 | 47 % |
| Total | 15 | 100 % |

Sumber: Data Primer (2022)

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah Responden | Prosentase |
|-------------|------------------|--------------|
| SD | 2 | 13 % |
| SMP/MTS | 3 | 20 % |
| SMA/SMK | 8 | 54 % |
| D3/S1/S2/S3 | 2 | 13 % |
| Total | 15 | 100 % |

Sumber: Data Primer (2022)

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

| No | Item pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------------|--------------|-------------|--------------|
| 1 | Dk1 | 0,914 | 0,254 | Valid |
| 2 | Dk2 | 0,994 | 0,254 | Valid |
| 3 | Dk3 | 0,991 | 0,254 | Valid |
| 4 | Dk4 | 0,939 | 0,254 | Valid |
| 5 | Dk5 | 0,955 | 0,254 | Valid |
| 6 | Dk6 | 0,994 | 0,254 | Valid |
| 7 | Dk7 | 0,991 | 0,254 | Valid |
| 8 | Dk8 | 0,994 | 0,254 | Valid |
| 9 | Dk9 | 0,954 | 0,254 | Valid |
| 10 | Dk10 | 0,973 | 0,254 | Valid |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X_2)

| No | Item pertanyaan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|-----------------|--------------|-------------|--------------|
| 1 | Sk1 | 0,994 | 0,254 | Valid |
| 2 | Sk2 | 0,993 | 0,254 | Valid |
| 3 | Sk3 | 0,951 | 0,254 | Valid |
| 4 | Sk4 | 0,993 | 0,254 | Valid |

| | | | | |
|----|------|-------|-------|--------------|
| 5 | Sk5 | 0,994 | 0,254 | Valid |
| 6 | Sk6 | 0,993 | 0,254 | Valid |
| 7 | Sk7 | 0,964 | 0,254 | Valid |
| 8 | Sk8 | 0,974 | 0,254 | Valid |
| 9 | Sk9 | 0,953 | 0,254 | Valid |
| 10 | Sk10 | 0,974 | 0,254 | Valid |

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Item pertanyaan | r _{hitung} | r _{tabel} | Kesimpulan |
|----|-----------------|---------------------|--------------------|--------------|
| 1 | Kk 1 | 0,950 | 0,254 | Valid |
| 2 | Kk2 | 0,987 | 0,254 | Valid |
| 3 | Kk3 | 0,988 | 0,254 | Valid |
| 4 | Kk4 | 0,987 | 0,254 | Valid |
| 5 | Kk5 | 0,950 | 0,254 | Valid |
| 6 | Kk6 | 0,987 | 0,254 | Valid |
| 7 | Kk7 | 0,988 | 0,254 | Valid |
| 8 | Kk8 | 0,987 | 0,254 | Valid |
| 9 | Kk9 | 0,904 | 0,254 | Valid |
| 10 | Kk10 | 0,987 | 0,254 | Valid |

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Dari data yang telah diolah kemudian menghasilkan r_{hitung} seperti yang tertera pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen item variabel disiplin kerja, stress kerja dan kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dengan melihat r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai r_{tabel} 0,254 dan taraf signifikannya sebesar 5%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 15 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.18654664 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .168 |
| | Positive | .168 |
| | Negative | -.107 |
| Test Statistic | | .168 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Dapat dilihat dari hasil uji kolmogorov smirnov di atas nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi secara normal karena 0,200 lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai tolerance value > 0,05 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan penelitian tersebut tidak memiliki gejala Multikolinearitas. Tetapi jika nilai tolerance value kurang dari 0,05 dan VIF lebih dari 10 dapat diindikasikan bahwa terdapat gejala Multikolinearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 18.331 | 14.980 | | 1.224 | .245 | | |
| | Disiplin Kerja | .533 | .215 | .638 | 2.474 | .029 | .797 | 1.255 |
| | Stress Kerja | .077 | .223 | .090 | .348 | .734 | .797 | 1.255 |

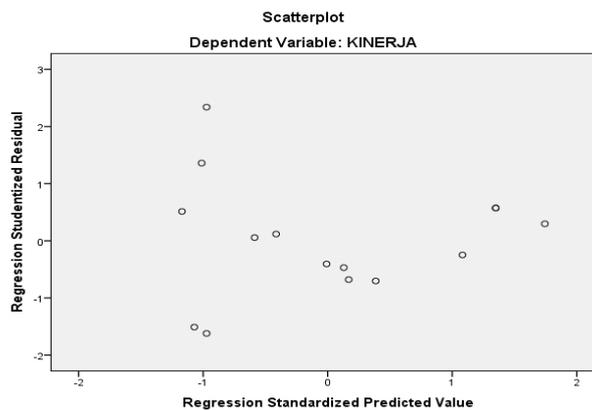
Sumber: Data Primer diolah (2022)

Dari hasil uji multikolinieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance value variabel disiplin kerja sebesar 0,797, variabel stress kerja sebesar 0,797. Nilai tersebut melebihi atau lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF variabel disiplin kerja dan sebesar 1,255 yang berarti kurang dari 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini tidak terjadi atau memiliki gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedasititas

Dalam uji heterokedasitas data yang digunakan harus terhindar dari masalah heterokedasitas atau terjadi homokedasitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedasititas



Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari hasil uji scatterplot di atas dapat kita lihat bahwa titik-titik pada gambar tersebut menyebar dan tidak membentuk suatu formasi atau pola yang jelas. Titik-titik tersebut menyebar secara acak diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa tidak adanya gejala heterokedasitas pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji t Hitung (parsial)

- Apabila nilai probabilitas < 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak
- Apabila nilai probabilitas > 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 18.331 | 8.980 | | 1.224 | .045 |
| DISIPLIN KERJA | .533 | .115 | .638 | 2.474 | .029 |
| STRESS KERJA | .377 | .123 | .090 | 2.348 | .034 |

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Dari data hasil output pengujian dengan spss di atas, dapat kita simpulkan:

- H_1 : terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil uji t hitung di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja yaitu $0,029 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,474 > t_{tabel} 1,770$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan nilai Sig. $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan begitu variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog.
- H_2 : terdapat pengaruh signifikan variabel stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil uji t hitung di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel stress kerja yaitu $0,034 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2.348 > t_{tabel} 1,770$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan nilai Sig. $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan begitu variabel stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di Obyek Wisata Green Hills Kecamatan Sirampog.

Uji f Hitung

Dengan menggunakan angka signifikansi dapat diperoleh :

- Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 10. Hasil Uji f

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 694.937 | 2 | 347.469 | 5.829 | .005 ^b |
| | Residual | 376.604 | 12 | 31.384 | | |
| | Total | 592.000 | 14 | | | |

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari data di atas dapat kita lihat bahwa pada uji f hitung memperoleh hasil f hitung sebesar 5,829 dan nilai Sig. sebesar 0,005. Jadi dengan nilai f hitung sebesar $5,829 > f_{tabel} 3,81$ dan nilai Sig. $0,005 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel disiplin kerja dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0 dan 1. Hal ini berarti jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, jika adjusted R^2 semakin besar mendekati 1 hal tersebut menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan jika adjusted R^2 semakin kecil mendekati 0, maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .783 ^a | .613 | .548 | 6.402 |
| a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, DISIPLIN KERJA | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA | | | | |

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,613 atau 61,3%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan stress kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebanyak 61,3% dan 38,7% faktor lainnya tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang dilakukan peneliti melalui data yang diperoleh dari responden menggunakan kuisioner dengan menggunakan beberapa analisis data yang digunakan. Peneliti memperoleh hasil sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.474 > 1,770$ dengan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$. Dimana jika disiplin kerja semakin tinggi maka pengaruh kinerja karya wan juga akan semakin meningkat. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.348 > 1,770$ dengan nilai signifikansi $0,0410 < 0,05$. Dimana jika stress dalam bekerja dapat dikurangi maka pengaruh kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja dan stress kerja secara simultan (bersama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dijelaskan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,829 > 3,81$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dimana variabel disiplin kerj dan stress kerja secara serempak (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad R., Slamet dan Ahmad K., Djaelani, L. I. T. D. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cafe Toaststory Malang). *E - Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 186–199.
- Anam, Y. C., & Suharsono, A. (2019). Pemodelan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Djarum Unit Karangbener, Kudus-Jawa Tengah Menggunakan Structural Equation Modeling. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 7(2). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v7i2.35257>
- Andronicus, M., Sanaya, I., S. (2020). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 9–16.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Fitrianol, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Rislina, & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Super. *Jurnal Warta*, 14(1), 81–103.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Krisnanda, N., & Sudibya, G. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(7), 254025.
- Maulana, W. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tema (Trijaya Excel Madura) Melalui Kepuasan Kerja. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 2(1), 34–51.

<https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i1.3185>

- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Rismawati, Anita Pratiwi, S. P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Qa/Qc Pt. Nidec Sankyo Precision Indonesia - Bekasi. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 10–22.
- Sanbowo, V. B., Rachmawati, I. K., Studi, P., Manajemen, M., Ekonomi, F., & Malang, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja , Stres Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemic Covid-19 (Studi Kasus Di Pt . Sinarmas Multifinance*. 2(2), 38–42.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (S. dan R. Damayanti (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Sodik, S. S. dan M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Syamsuriansyah, N. R. S. dan S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Tri Palupi, R., & Ratmono. (2020). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–11.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>