

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NIRAMAS UTAMA (INACO) BEKASI

Priyani¹, Rycha Kuwara Sari², Nita Komala Dewi³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: Priyani19@mhs.ubharajaya.ac.id¹, rychakuwarasari@gmail.com², nita.komala@dsn.ubharajaya.ac.id³

Article History

Received : 23-10-2023

Revised : 30-10-2023

Accepted : 05-11-2023

Kata Kunci: Disiplin Kerja;
Kinerja Karyawan; Stres Kerja

Keywords: Employee Performance;
Work Discipline; Work Stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Niramas Utama (INACO) Bekasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 dengan sampel sebanyak 58 karyawan di bagian sales yang bekerja di PT. Niramas Utama (INACO) Bekasi. Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niramas Utama (INACO) Bekasi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai hasil uji f yang diperoleh yaitu nilai f hitung sebesar $116,935 > 3,16$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terbukti yaitu disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Masing - masing dari tingkat disiplin kerja dan stres kerja memiliki peranan yang sangat penting terhadap hasil kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine simultaneously and partially the independent variables, namely work discipline and work stress on the performance of employees of PT Niramas Utama (INACO) Bekasi. The method used in this study is the quantitative method and the sample technique used is the saturated sample technique, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 26 application. The population in this study was 58 with a sample of 58 employees in the sales department who worked at PT. Niramas Utama (INACO) Bekasi. Based on the results of this study which states that work discipline and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Niramas Utama (INACO) Bekasi. This can be proven by the value of the f test results obtained, namely the calculated f value of $116.935 > 3.16$ with a sig value of $0.000 < 0.05$ (α) or

a significance value of less than 0.05. Based on this, it can be concluded that it is proven that work discipline and work stress have a positive influence on employee performance. Each - each of the levels of work discipline and work stress has a very important role on the results of employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting untuk diperhatikan dalam manajemen karena mereka adalah orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan, mendorong inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi, tugas utamanya adalah karyawan dapat bergantian tugas sesuai dengan kuantitas dan kualitas. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam industri.

Sumber daya manusia adalah faktor yang merencanakan, memantau, dan mengendalikan semua kegiatan. Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia, maka setiap perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawannya agar memiliki kemampuan dan produktivitas untuk menjalankan perusahaan.

Kinerja merupakan ungkapan perilaku kerja seorang pegawai yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang sesuai dengan peranannya dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan memang menjadi faktor penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Di tempat kerja, banyak pengusaha secara alami menghargai disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan tepat waktu. Selain itu, karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap alur kerja. Menurut (Bagus & Wahyuni, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai sikap, tingkah laku dan tindakan yang mengikuti peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta menjaga ketertiban, serta mengoreksi dan melatih karyawan yang melakukan kesalahan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki aturan disiplin.

Menafsirkan peraturan perusahaan seperti tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu dan keluar kantor tanpa alasan yang jelas, yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja dituntut untuk patuh dan taat kepada karyawan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab terhadap tugas. Itulah sebabnya setiap manajer selalu berusaha untuk mencapai disiplin yang baik bagi bawahannya. Harus ada kebijakan yang memandu dan menasihati karyawan tentang penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Ini berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis. Disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Tuntutan profesional yang meningkat dibuat di tempat kerja, menghasilkan tekanan besar pada individu di tempat kerja.

Stres yang sering dialami karyawan akibat lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu meningkatkan atau mengontrol kualitas organisasi karyawan. Mengurangi stres karyawan pasti akan meningkatkan kesehatan atau

kualitas dalam organisasi. Stres di tempat kerja dapat memberikan efek positif (eustres) yang diperlukan untuk kinerja tinggi, tetapi stres kerja seringkali lebih merugikan karyawan atau perusahaan. (Aldi & Susanti, 2019).

PT. Niramamas Utama (INACO) Bekasi yang berdomisili di Jalan Raya Bekasi Tambun KM.39.5, Jatimulya, Kec. Tambun Selatan adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam produk minuman yang berbahan dasar dari kelapa seperti Nata de Coco, jeli dan minuman nata lainnya. Pada awalnya Inaco yang dijual hanya pada outlet-outlet tertentu saja, mengingat awalnya produk tersebut belum dikenal masyarakat luas, namun sejak Inaco bekerja sama dengan beberapa super market - super market terkenal di kota Bekasi, Inaco menjadi sangat terkenal. Hal tersebut semua tak terlepas dari lokasi supermarket-supermarket yang menyediakan Inaco memiliki lokasi di pusat kota Bekasi, dan sangat mudah dijangkau oleh masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang ada dan observasi penulis lakukan, terdapat beberapa masalah yang dihadapi karyawan, diantaranya disiplin. Kedisiplinan yang menjadi permasalahan adalah setiap selesai jam istirahat tidak semua karyawan langsung masuk pada jam kerja mulai kembali, dilihat dari beberapa karyawan yang masih bersantai – santai dan ada yang masih fokus bermain gadget, seperti yang seharusnya istirahat hanya diberi waktu pukul 12.00 – 13.00 tetapi baru kembali masuk pada pukul 13.10 atau bahkan lebih. Hal tersebutlah yang membuat seorang karyawan menjadi tidak disiplin sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menurun.

Adapun hal lain yang membuat karyawan merasa stres kerja, dikarenakan karyawan seringkali kesulitan dalam pemenuhan target penjualan dimana pada saat kondisi tersebut mengalami Covid-19 jadi sulit untuk mencari pembeli ataupun toko untuk mendapatkan target yang maksimal sehingga karyawan harus melakukan jam tambahan atau lembur dan pulang melebihi waktu jam kerja seperti hari biasanya dan jika karyawan tidak bisa mencapai target maka karyawan akan diberikan evaluasi kerja kembali dan apabila tidak ada perubahan maka karyawan tersebut akan di off atau diberhentikan. Lalu karyawan pun sering mengeluh karena mengingat kondisi kerja dengan cuaca panas dan mengharuskan memakai masker untuk menjaga kesehatan karena mereka bekerja diluar area kantor. Permasalahan pada kinerja di bagian sales ini yaitu banyak karyawan yang kinerjanya menurun karena ketika pembayaran pada saat jam lembur perusahaan tersebut menggunakan sistem pembayaran jam mati sehingga membuat karyawan merasa tidak seimbang dengan tenaga yang dikeluarkan karena upah lemburan yang didapat.

Maka, berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis memilih untuk mengambil judul dalam penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Niramamas Utama (INACO) Bekasi.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan keinginan seseorang untuk mengikuti peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan melakukan semua pekerjaannya

dengan baik (Yughi et al., 2022). Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) dalam (Herwanto & Radiansyah, 2022) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Menurut pendapat (Riva’i, 2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, (5) Etika bekerja.

Stres merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Stres adalah hal normal yang bisa dirasakan oleh manusia. (Ilham & Prasetio, 2022) mengungkapkan bahwa stres terbagi menjadi dua yaitu stres positif dan stress negatif. Jika stres berada dalam batasan wajar maka akan meningkatkan semangat dan kinerja menjadi maksimal dan begitu pula sebaliknya.

Sedangkan Stress kerja menurut Hasibuan (2018:200) dalam (Gilang Gumilar, 2022) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

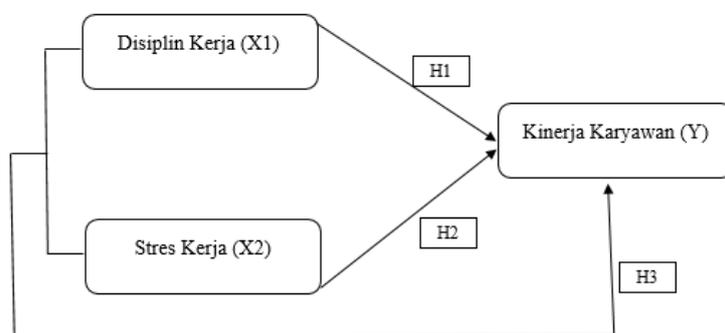
Menurut (Hasibuan, 2014) dalam (Aniversari & Sanjaya, 2022) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut: (1) Konflik, (2) Komunikasi, (3) Waktu Kerja, (4) Sikap Pimpinan, (5) Beban Kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2022). Kinerja karyawan juga terbentuk dari peran keterlibatan kerja. Menurut Santosa (2002), karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya dan mendapat dukungan dalam bentuk pengawasan, menerima umpan balik atas pekerjaannya, memiliki kebebasan dan kesempatan untuk belajar, dan berdampak positif pada kinerjanya (Darmawan, 2022).

Sedangkan menurut Priarso (2019) dalam (Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, 2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang ingin dicapai karyawan dengan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, berdasarkan keterampilan dan pengalaman. Selain itu, kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan karena mereka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ini mengacu pada bagaimana karyawan mencoba untuk melakukan dan melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Indikator kinerja menurut Robbins dalam (Suryadi & Karyono, 2022) sebagai berikut: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas (5) Kemandirian.

Kerangka Pemikiran

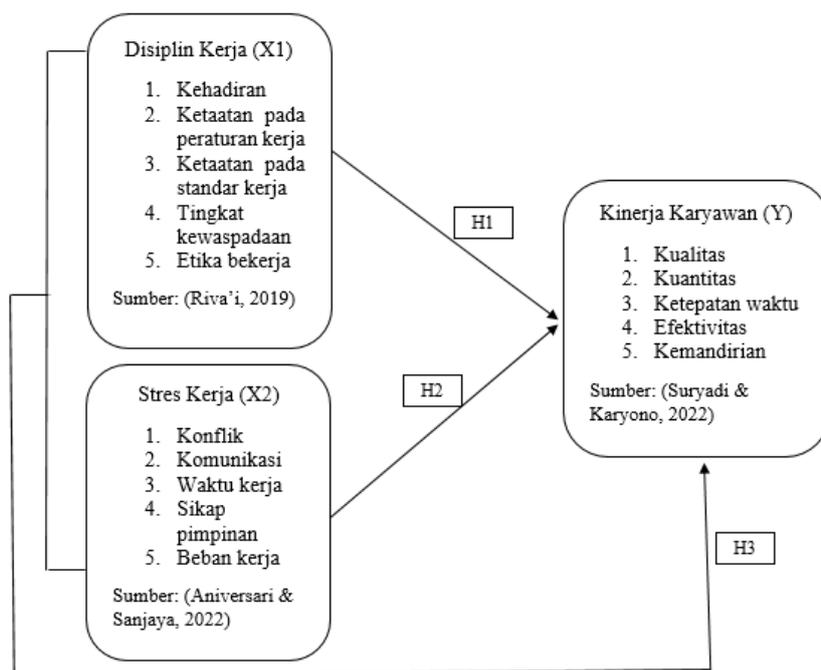


2. 1 Gambar Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah tahun 2023

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (14:2015), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan filosofi positivisme, digunakan dalam penelitian populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Peneliti menggunakan jenis data ini dalam penelitian dengan cara menyebar kuesioner yang berisi pertanyaan yang sudah diberi skor atau dalam skala 1-5, dan hasilnya akan dihitung dengan menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk tujuan tersebut dari pengujian hipotesis (Lestari et al., 2022). Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan Juni 2023 dan dilakukan di PT. Niramas Utama (INACO) Bekasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 58 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 58 Karyawan di PT Niramas Utama (INACO) Bekasi dengan mengambil di bagian Sales. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampling jenuh biasanya dilakukan bila populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang.



2. 2 Gambar Model Konseptual

Sumber: Data diolah tahun 2023

Berdasarkan jenis penelitian yang telah dibuat oleh penulis, maka gambaran Disiplin Kerja dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yang dimana Disiplin Kerja dan Stres Kerja sebagai variabel independen, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam meneliti penelitian ini yaitu dengan cara membuat kuesioner selcara *onlinel* delngan menggunakan *googlel form* kemudian disebarakan kepada karyawan bagian sales di PT Niramas Utama (INACO) Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah guna melihat apakah terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niramas Utama (INACO) Bekasi.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan item dalam kuesioner saat menentukan variabel. Daftar kuesioner ini biasanya mendukung serangkaian variabel tertentu. Uji validitas harus dilakukan untuk setiap pertanyaan dalam uji validitas Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

		Correlations		
		Disiplin Kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.803**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	58	58	58
Stres Kerja	Pearson Correlation	.803**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	58	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.890**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat dari *output* hasil signifikasi untuk semua indikator menunjukan hasil yang signifikan ($0.000 < 0.05$) maka dapat disimpulkan, bahwa masing-masing indikator pertanyaan tersebut **valid**.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah menunjukan suatu tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.935	3

Sumber: Olah Data SPSS 26

Dapat dilihat pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0.932 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang disebar reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk digunakan dalam suatu

penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Hasil dari uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07854211
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.076
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada semua variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa data semua variabel **berdistribusi secara normal.**

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 4 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,355	2,817	Tidak ada Multikolinieritas
Stres Kerja	0,355	2,817	Tidak ada Multikolinieritas

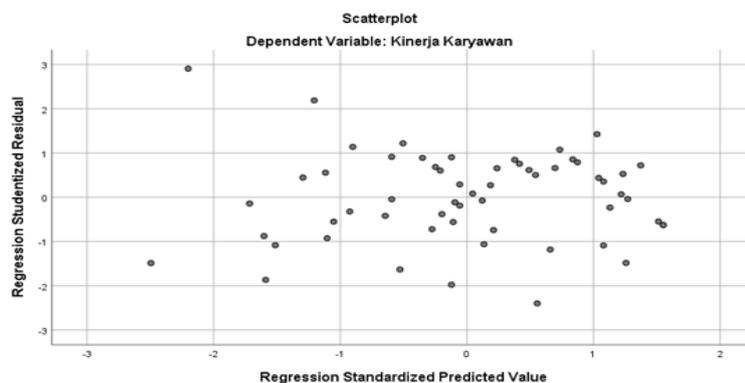
Sumber: Olah Data SPSS 26

Pada tabel 4.4 diatas diketahui nilai *Tolerance* yang diperoleh masing – masing dari variabel disiplin kerja dan stres kerja sebesar 0,355 dan nilai VIF dari variabel disiplin kerja dan stres kerja sebesar 2,817. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regrensi berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu

model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu yang memiliki titik titik data 126 menyebar disekitar 0, tidak membentuk suatu pola, dan tidak mengumpul di suatu titik saja.



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan gambar scatterplot tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu disiplin kerja dan stres kerja.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis regresi linier adalah untuk menguji pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau dependen sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS versi 26 didapatkan hasil berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.899	2.483		3.181	.002		
	Disiplin Kerja	.601	.083	.716	7.248	.000	.355	2.817
	Stres Kerja	.220	.100	.218	2.203	.032	.355	2.817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan data di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 7,899 + 0,601 X_1 + 0,220 X_2$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta: 7,899
Memiliki arti bahwa jika variabel disiplin kerja dan stres kerja diasumsikan tidak ada, maka Turnover Intention karyawan memiliki nilai sebesar 7,889.
2. Koefisien Disiplin Kerja (X₁)
Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,601. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 7,889.
3. Koefisien Stres Kerja (X₂)
Nilai koefisien stres kerja sebesar 0,220. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai stres kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 7,889.

Hasil Uji t (Parsial)

Pada dasarnya, pengujian tersebut menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual (sebagian) menjelaskan variasi variabel dependen. Uji-t dengan tingkat signifikansi 0,05 digunakan secara parsial untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil dari uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.899	2.483		3.181	.002		
Disiplin Kerja	.601	.083	.716	7.248	.000	.355	2.817
Stres Kerja	.220	.100	.218	2.203	.032	.355	2.817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Dari hasil diatas dapat diketahui untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,248 > 1,67252 (t tabel) dengan sig 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian untuk variabel stres kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,203 > 1,6725 (t tabel) dengan sig 0,032 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Untuk metode ini, pengujian ini menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil dari uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1047.137	2	523.569	116.935	.000 ^b
	Residual	246.259	55	4.477		
	Total	1293.397	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Olah Data SPSS 26

Dari hasil diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $116,935 > 3,16$ (F tabel) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependen dapat diterangkan oleh variasi variabel independen. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil dari uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.803	2.116

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,810 atau 81,0%. Hal Ini berarti bahwa 81,0% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 19,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas oleh penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Niramamas Utama (INACO) Bekasi, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Uji T diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 7,248 (t- hitung) lebih besar dari $> 1,67252$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan pada PT. Niramamas Utama (INACO) Bekasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sanbowo et al., 2021) dinyatakan bahwa secara individual (partial) variabel disiplin kerja adanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti baik tidaknya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Uji T diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,203 (t- hitung) lebih besar dari $> 1,67252$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari pada 0,05 . Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) bahwa adanya pengaruh positif signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji F hasil uji simultan telah diperoleh F hitung nilai F hitung sebesar 116,935 yang mana lebih besar daripada 3,16 (F tabel) berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niramas Utama (INACO) Bekasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terlebih dahulu yang telah dilakukan oleh (Tompunu et al., 2022) yang menunjukkan disiplin kerja dan stres kerja merupakan variabel penting yang berpengaruh dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan, dan juga analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niramas Utama (INACO) Bekasi. Dengan melalui uji yang sudah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung 7,248 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6725 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 dengan begitu hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niramas Utama (INACO) Bekasi. Dengan melalui uji yang sudah dilakukan dan diperoleh nilai t hitung 2,203 lebih besar dari t tabel sebesar 1,6725 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari pada 0,05 dengan begitu hipotesis kedua (H_2) diterima.

3. Berdasarkan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Niramas Utama (INACO) Bekasi. Dengan melalui uji yang sudah dilakukan dan diperoleh nilai f hitung 116,935 yang mana lebih besar daripada f tabel sebesar 3,16 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05 dengan begitu hipotesis ketiga (H3) diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk PT Niramas Utama dalam menentukan kebijakan Perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan aplikasinya dalam dunia praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Memberikan informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian tambahan dan mungkin melengkapi informasi bibliografi pembandingan untuk studi lanjut sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada umumnya, Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan materi bagi perusahaan yang berkepentingan dengan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi. Untuk stres kerja dan kinerja karyawan itu mengingat kondisi pada saat itu sedang Covid-19 dan pencapaian target mengharuskan sesuai target perusahaan lalu jika hasilnya menurun maka karyawan harus terus diberikan motivasi ataupun semangat untuk bisa mencapai target yang seharusnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini sebaiknya menggunakan lebih banyak variabel bebas agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan melihat variabel apa selain disiplin kerja dan stres kerja yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Niramas Utama (INACO) Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>

- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(1), 1–16.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Gilang Gumilar, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Phintraco Sekuritas). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9), 1–18.
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *E-Qien*, 11(1), 1408–1418. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Surakarta. 7(2), 96–104. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/62209>
- Lestari, A., Fitriasia, A., & Ofianto. (2022). Metodologi Ilmu Pengetahuan Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Bentuk Implementasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 2556–2560.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Okarina, Komang, Arin; Ardana, I, K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Journal Management*, 11(1), 102–126. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06>
- Riva'i, 2019. (2019). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurimea*, 2(2), 217–228. <http://journal.sinov.id/index.php/sinoveka/indexHalamanUTAMAJurnal:https://journal.sinov.id/index.php>
- Sanbowo, V. B., Rachmawati, ike K. R., & Fathorrahman. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemic Covid-19 (Studi Kasus Di Pt. Sinarmas Multifinance Pangkalpinang). *Jubis*, 2(2), 38–42.

- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Sutrisno, S. (2022). Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensation. *Budapest International Research and Critics Institute ...*, 19259–19270. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5937>
- Tompunu, L. D. A., Ventje, W. A. A., Program, T., & Bisnis, S. A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BSG Cabang Airmadidi*. 3(6), 488–494.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 640–648. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.517>