

**PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PAYA PINANG**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

M. HERI GUNAWAN
1305160035

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

M. HERI GUNAWAN, 1305160035, Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paya Pinang. Skripsi

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Paya Pinang. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 30 responden yang merupakan pegawai dari PT. Paya Pinang

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan Terdapat pengaruh signifikan secara simultan stres kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Paya Pinang yang dapat dikategorikan kuat

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

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Pada kesempatan ini, pertama kali penulis ucapkan terima kasih untuk seluruh keluarga telah memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun tidak begitu sempurna. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ibunda Hermaini STP dan Ayahanda Agus Niwar, SH yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Syarifuddin HSB, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Hj. Dewi Andriani, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. PD Paya Pinang beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset.
8. Kepada Adinda Fadillah Gusmaini, Ferdi Maulana serta seluruh keluarga yang memberikan dukungan kepada penulis.
9. Dan kepada Faisal, Akram dan Komunitas Boonk Gang teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT. Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Oktober 2017
Penulis

M. HERI GUNAWAN
1305160035

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Langkah-Langka Peningkatan Kinerja	10
d. Penilaian Kinerja Karyawan	11
e. Indikator Dalam Kinerja Karyawan.....	13
2. Stres Kerja.....	14
a. Pengertian Stres Kerja	14
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
c. Sumber Stres Kerja	16

d. Akibat Dampak Stres	17
e. Indikator Stres	18
3. Disiplin Kerja	20
a. Pengertian Disiplin Kerja	20
b. Pembagian Disiplin	21
c. Macam-Macam Disiplin Kerja	22
d. Tujuan Disiplin Kerja	23
e. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
f. Indikator Disiplin Kerja	26
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Definisi Variabel Penelitian	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Data	42
2. Karakteristik Responden	42
3. Deskripsi Hasil Penelitian	44
4. Analisis Data	49

B. Pembahasan.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Stres Kerja	32
Tabel 3.2	Indikator Disiplin	32
Tabel 3.3	Indikator Kinerja	33
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.5	Pengukuran Skala Likert.....	35
Tabel 3.6	Uji Validitas Stres Kerja	36
Tabel 3.7	Uji Validitas Disiplin	36
Tabel 3.8	Uji Validitas Kinerja	36
Tabel 4.1	Skala Likert.....	42
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	43
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel 4.5	Deskripsi Tanggapan Stres Kerja.....	44
Tabel 4.6	Deskripsi Tanggapan Disiplin.....	46
Tabel 4.7	Deskripsi Tanggapan Kinerja.....	48
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	52
Tabel 4.10	Uji Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.11	Uji t	55
Tabel 4.12	Uji F	56
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi.....	57
Tabel 4.14	Koefisien Korelasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	50
Gambar 4.2 P-Plot.....	42
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Walaupun banyak sumber daya, sarana dan prasarana lainnya, tanpa ada sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah suatu organisasi kerja yang sangat penting, sebab pada mereka terletak kekuatan nyata sebagai sasaran dan harapan organisasi. Untuk memanfaatkan sumber daya yang ada tersebut secara maksimal, diperlukan suatu prasyarat yaitu kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu pembangunan yang kokoh harus ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti dalam disiplin kerja rendah berupa keterlambatan masuk kerja. Selain itu terjadi penurunan semangat kerja dan kegairahan kerja, sehingga menghasilkan kerja yang dicapai tidak maksimal.

Keberhasilan suatu organisasi dalam hal ini perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu,

yang dihubungkan dengan ukuran nilai / standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dipengaruhi oleh stress kerja, dimana stress kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan.

Bahaya stress diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stress kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan.

Menurut Handoko (2010 hal. 193) mengatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek ekonomis, teknis, serta perilaku lainnya.

Selain stress kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja harus dijalankan berdasarkan standar-standar organisasi dalam suatu perusahaan. Kedisiplinan juga merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut. Apabila seluruh karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai waktu yang ditargetkan maka dapat dikatakan bahwa karyawan sudah melakukan sikap disiplin dan ini merupakan faktor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2012 hal.190) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan kerja merupakan masalah utama yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong karyawan untuk berusaha secara maksimal demi

terwujudnya tujuan perusahaan sehingga kedisiplinan dapat dikatakan sebagai kunci penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perlu adanya pengawasan dalam suatu perusahaan agar kinerja yang dihasilkan maksimal. Meningkatkan kedisiplinan kerja yang tinggi kepada para karyawan bukan merupakan pekerjaan yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhi dalam pelaksanaannya. Salah satu faktor yang menentukan tersebut adalah bagaimana pengawasan yang dilakukan organisasi terhadap pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawannya.

Menurut Siagan (2008) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

PT. Paya Pinang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan yang menghasilkan minyak sawit, CPO yang didistribusikan baik didalam negeri maupun untuk luar negeri, dimana dari riset awal yang dilakukan, ditemukan beberapa masalah dari kinerja karyawannya, dimana tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan dan desakan waktu yang berlebihan sehingga membuat stres kerja pada karyawan yang bekerja mengalami peningkatan, selain itu masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, serta masih kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal.

Kinerja merupakan suatu hasil akhir yang dicapai dalam suatu kegiatan pada perusahaan dengan adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh

perusahaan di awal tahun. Pada akhir tahun akan diadakan evaluasi atau peninjauan ulang atas hasil yang diperoleh, apakah sesuai dengan target atau tidak hasil yang didapatkan. Kinerja dapat dikatakan berhasil jika melebihi target yang ditetapkan dan minimal sama dengan target. Tingkat stress kerja dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan disiplin kerja pun akan dapat terlaksana.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul "**Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paya Pinang**".

B. Identifikasi Masalah

1. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor dan masih ada karyawan yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung
2. Beban kerja dan desakan waktu yang berlebihan sehingga membuat stres kerja pada karyawan yang bekerja.
3. Kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang optimal.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar pembahasan penelitian ini tidak menyimpang dan lebih terarah, maka diperlukan batasan-batasan. Batasan-batasan dalam penelitian mengenai Stres Kerja dan Disiplin dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Paya Pinang

2. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paya Pinang?
2. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Paya Pinang?
3. Apakah ada pengaruh stres kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Paya Pinang?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Paya Pinang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Paya Pinang
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Paya Pinang

2. Manfaat

Adapun kegunaan dan manfaat yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah dalam pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

- b. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Paya Pinang.
- c. Secara akademis, sebagai acuan dan referensi bagi peneliti lain yang berminat untuk membahas penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya di dalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal. 259), mengatakan Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (noun) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Veithzal Rivai (2011 hal. 309) mengatakan bahwa: Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukan atau

tidak dilakukan karyawan dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari seberapa besar karyawan tersebut memberi kontribusi pada organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Keefektifan kinerja seseorang tergantung pada organisasi itu sendiri, apakah mempunyai kejelasan misi, strategi dan tujuan. Menurut Nawawi (2008 hal. 65), faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor, yaitu yang meliputi :

1) Pengetahuan

Berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja.

2) Pengalaman

Memiliki pengalaman yang tidak sekedar saja, melainkan memiliki jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja.

3) Kepribadian

Kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang pekerjaannya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama, ketekunan, kejujuran dan sikap terhadap pelanggan.

Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Begitu pula Anoraga (2009 hal. 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

c. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam rangka peningkatan kinerja, menurut Mangkunegara (2013 hal. 22) mengatakan setidaknya terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu:
 - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus-menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis
 - b) Mengidentifikasi masalah melalui karyawan
 - c) Memperhatikan masalah yang ada
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa inofasi, antara lain:
 - a) Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah dengan mempertimbangkan:
 - (1) Harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan
 - (2) Harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dan penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja

- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri
- 4) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
- 5) Melakukan rencana tindakan tersebut
- 6) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum Mulai dari awal, apabila perlu

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veitzhal Rivai (2011 hal. 549) “Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Rivai (2011 hal. 554), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu :

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan rasional dengaserikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja. Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

- 3) Penyesuaian kompensasi. Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upahnya, bonus atau kompensasi lainnya.
- 4) Keputusan penempatan. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat.
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan; sedangkan kinerja baik mengindikasikan adanya potensi yang perlu dikembangkan.
- 6) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan sehingga dapat diselaraskan antara kebutuhan karyawan dan perusahaan.
- 7) Evaluasi proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
- 8) Ketidakkuratan informasi. Kinerja lemah menandakan adanya kesalahan di dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi manajemen SDM. Pemakaian informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan proses rekrutmen, pelatihan, atau pengambilan keputusan tidak sesuai.
- 9) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

10) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal. Departemen SDM membantu karyawan mengatasi tantangan-tantangan eksternal, seperti masalah keluarga, keuangan, kesehatan, dan lain-lain.

e. Indikator dalam Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab. Menurut Robbins (2008 hal. 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013 hal.157) adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari sindrom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 204) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis.

Menurut Veithzal Rivai (2011 hal.108) menyatakan stress kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Dari beberapa pengertian tentang stress, secara garis besar dapat disimpulkan bahwa stress merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala, atau tuntutan, yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013 hal.157) berpendapat bahwa Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut T. Hani Handoko (2010 hal. 193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan , diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu
- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Kemenduaan peranan
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok

- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 10) Berbagai bentuk perusahaan

c. Sumber Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja, yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres kerja di kalangan para karyawan dalam organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi mengerut, orang menjadi mekin mencemaskan keamanan. Hal-hal tersebut dapat menjadi sumber-sumber stres kerja di kalangan karyawan.

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres kerja. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan pada tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi.

3) Faktor Individual

Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Namun pengalaman dan masalah yang dijumpai orang di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat melebihi dari pekerjaan. Dengan

demikian, kategori ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, seperti persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

d. Akibat dan dampak Stres

Akibat stres kerja menurut Robbins (2008 hal.375) dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu :

1) Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ahli ilmu kesehatan dan medis.

2) Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja, kenyataannya, adalah “efek psikologis paling sederhana dan paling nyata” dari stres.

3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Sedangkan menurut Sopiah (2008 hal.92) Dampak atau akibat dari stress bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu :

1) Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

2) Psikis

Dampak stress pada aspek psikis bisa dikenali, diantaranya adalah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat.

3) Perilaku

Akibat stress dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi yang tinggi, dan agresi ditempat kerja

e. Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator dari stress kerja menurut Robbins (2008 hal. 796-797) yaitu:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 4) Struktur organisasi.
- 5) Kepemimpinan organisasi.

Indikator stress kerja menurut Cooper (dikutip oleh Veithzal dan Mulyadi, 2009 hal. 314) antara lain:

- 1) Kondisi Pekerjaan, meliputi:
 - a) Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - b) Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - c) Jadwal bekerja
- 2) Stress karena peran
 - a) Ketidakjelasan peran
- 3) Faktor interpersonal
 - a) Kerjasama antar teman
 - b) Hubungan dengan pimpinan
- 4) Perkembangan karier
 - a) Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b) Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya
 - c) Keamanan pekerjaannya.
- 5) Struktur organisasi
 - a) Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - b) Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
 - c) Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan
- 6) Tampilan rumah-pekerjaan
 - a) Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
 - b) Konflik pernikahan
 - c) Stress karena memiliki dua pekerjaan

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan.

Menurut Setiyawan dan Waridin, (2006 hal.189) bahwa : “Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.”

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, (2011 hal.825) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2008 hal.305) bahwa: Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan. Jadi disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan ,sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban.

b. Pembagian Disiplin

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Moekizat (2008 hal.356) Pembagian disiplin ada 2 jenis yaitu:

- 1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri, artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

c. **Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut Anwar Mangkunegara (2013 hal.129) yang menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu terdiri dari disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1) *Disiplin Preventif*, adalah suatu upaya yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) *Disiplin Korektif*, adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2011 hal.126) adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 2) Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
- 3) Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- 4) Untuk meningkatkan rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan organisasi karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

e. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011 hal.89-92), Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan,
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hasibuan (2012 hal.194) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- 2) Teladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik.

- 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

f. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011 hal.94) menyatakan indikator disiplin kerja:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

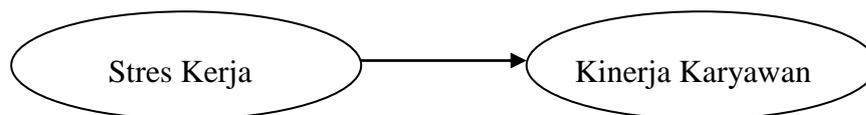
Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang menghadapi lingkungan. Stres kerja juga dapat dikatakan dalam istilah umum yang diterapkan pada tekanan perasaan hidup manusia dan sebagai akibatnya, pada diri karyawan berkembang berbagai gejala macam gejala stres yang mengganggu prestasi kerja mereka, orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran yang kronis.

Menurut Mangkunegara (2013 hal. 157) Stres Kerja adalah Perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan.

Menurut Stephen P. Robbins (2008 hal.383) mengatakan bahwa : bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkatan stres yang rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan beraksi mereka.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Bimantoro (2012) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra, diperoleh hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Semakin rendah stress kerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.

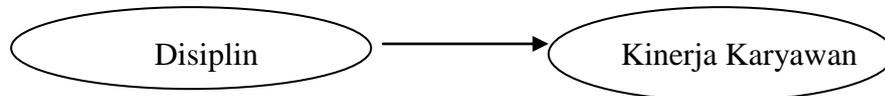


2. Pengaruh Disiplin dengan Kinerja Karyawan

Disiplin adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan yang berusaha dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan untuk dapat menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila karyawan dan pihak manajemen melakukan pengawasan dan menerapkan tingkat disiplin yang kuat. Oleh sebab itu pengawasan dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang harus diwujudkan di dalam pelaksanaan aktivitas usaha yang dijalani. Hasibuan (2012 hal.193) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Rima Alhalimah Hajrina (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Semakin Kuat Disiplin Kerja dalam Suatu Organisasi maka Semakin Tinggi Kinerja yang Dicapai



3. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

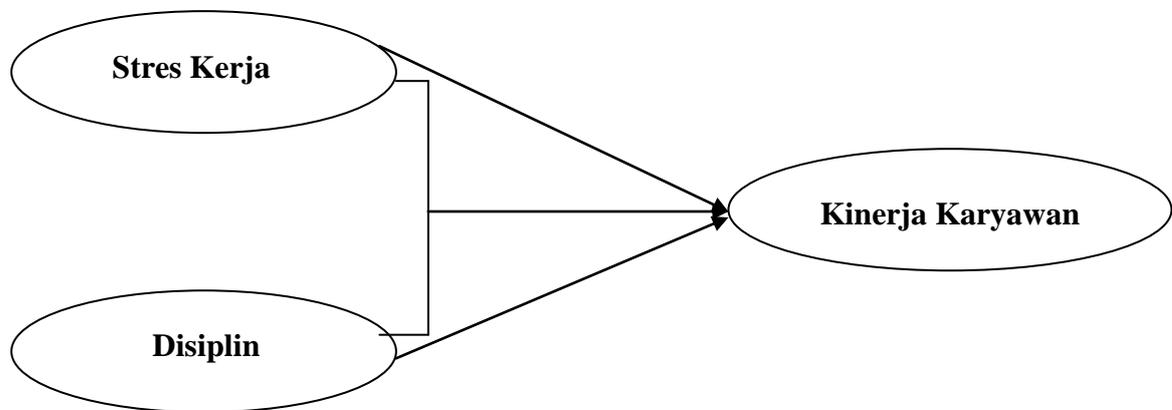
Menurut Sudarmanto (2009 hal. 8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Menurut Siagan (2008) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya

Sedangkan menurut Handoko (2010 hal. 193) mengatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek ekonomis, teknis, serta perilaku lainnya.

Upaya-upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Banyak penelitian serta pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya stress kerja maupun disiplin kerja dari karyawan.

Pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Paya Pinang
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Paya Pinang
3. Stres Kerja dan disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Paya Pinang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2011 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen Stres Kerja dan Disiplin serta variabel dependen Kinerja Karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

a. Stres Kerja (X1)

Stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala, atau tuntutan, yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat diinginkan. Adapun indikator untuk mengukur variabel stres kerja adalah:

Tabel 3.1
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Tuntutan tugas	1,2
2.	Tuntutan peran	3,4
3.	Tuntutan antar pribadi	5,6
4.	Struktur organisasi	7,8
5.	Kepemimpinan organisasi	9,10

Sumber : Robbins (2008 hal.796-797)

b. Disiplin (X2)

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Adapun indikator untuk mengukur variabel disiplin adalah:

Tabel 3.2
Indikator Disiplin

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Taat terhadap aturan waktu	1,2
2.	Taat terhadap peraturan perusahaan	3,4
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	5,6
4.	Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	7,8

Sumber : Sutrisno (2011 hal.94)

2. Variabel Dependent

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan dan kinerja tersebut merupakan salah satu indikator dari seberapa besar karyawan tersebut memberi kontribusi pada organisasi. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Kualitas	1,2
2.	Kuantitas	3,4
3.	Ketepatan waktu	5,6
4.	Efektivitas	7,8
5.	Kemandirian	9,10

Sumber : Robbins (2008 hal. 260)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Paya Pinang yang beralamat di Jalan KH. Samanhudi No.14 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2017 sampai dengan November 2017

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jun 2017				Jul 2017				Agus 2017				Sept 2017				Okt 2017				Nov 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Riset																								
6	Penulisan Skripsi																								
7	Bimbingan Skripsi																								
8	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Ghozali (2009) menyatakan Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang

telah ditetapkan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Penelitian ini dilakukan PT. Paya Pinang yang berjumlah 30 karyawan tetap.

Sampel

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), maka sampel tersebut lebih baik diambil semua (Suharsimi, 2010 hal. 131) Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Paya Pinang yang berjumlah 30 karyawan tetap.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini.

b. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti. Peneliti sendiri menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena

sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Pengujian Validitas

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dengan ketentuan:

1. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung > r tabel tetapi bertanda negatif, maka H0 akan tetap ditolak dan H1 diterima.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,663	0,361	Valid
2.	0,686	0,361	Valid
3.	0,681	0,361	Valid
4.	0,529	0,361	Valid
5.	0,516	0,361	Valid
6	0,560	0,361	Valid
7	0,666	0,361	Valid
8	0,725	0,361	Valid
9	0,705	0,361	Valid
10	0,474	0,361	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,676	0,361	Valid
2.	0,687	0,361	Valid
3.	0,718	0,361	Valid
4.	0,702	0,361	Valid
5.	0,671	0,361	Valid
6	0,668	0,361	Valid
7	0,708	0,361	Valid
8	0,678	0,361	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,672	0,361	Valid
2.	0,637	0,361	Valid
3.	0,611	0,361	Valid
4.	0,603	0,361	Valid
5.	0,613	0,361	Valid
6	0,631	0,361	Valid
7	0,687	0,361	Valid
8	0,628	0,361	Valid
9	0,607	0,361	Valid
10	0,640	0,361	Valid

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (stres kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Stres Kerja (X_1)	0,818	Reliabel
Disiplin (X_2)	0,840	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,832	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang stres kerja (variabel X_1) sebesar 0,818 (reliabel), Instrument disiplin (Variabel X_2) sebesar 0,840 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,832 (reliabel).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudia menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Salah satu cara termudah melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara observasi dengan distribusi mendekati distribusi normal.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dapat digunakan jika ada nilai korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah yang terjadi autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang

disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2009 hal. 88).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2009 hal. 96). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2009 hal. 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
 X_1 = Stres Kerja
 X_2 = Disiplin
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
e = Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal. 84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap dependen

4. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari

“ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
2. Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

5. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Menurut Ghozali (2009 hal. 87) Uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Kofesien Determinan.
 R^2 = Nilai Koefisien Berganda
100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Paya Pinang. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 8 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah stres kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung stres kerja (X_1) disiplin (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki –laki	22 orang	73,3 %
2	Perempuan	8 orang	23,6%
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber : PT. Paya Pinang

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 22 orang laki-laki (73,3%) dan perempuan sebanyak 8 orang (23,6%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	4 orang	13,3 %
2	31-40	18 orang	60 %
3	41-50	5 orang	16,7%
4	Diatas 51	3 orang	10%
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber : PT. Paya Pinang

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (60%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (10%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	8 orang	26,7%
2	D-III	4 orang	22,2 %
3	Strata-1	16 orang	53,3 %
4	Strata-2	2 orang	6,7%
	Jumlah	30 orang	100%

Sumber : PT. Paya Pinang

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 16 orang (53,3%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (6,7%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di PT. Paya Pinang yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Stres Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai stres kerja pada PT. Paya Pinang.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Stres Kerja (X_1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53,3	13	43,3	1	3,3	0	0	0	0	30	100
2	15	50	13	43,3	2	6,7	0	0	0	0	30	100
3	16	53,3	12	40	2	6,7	0	0	0	0	30	100
4	17	56,7	12	40	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5	14	46,7	12	40	4	13,3	0	0	0	0	30	100
6	12	40	18	60	0	0	0	0	0	0	30	100
7	15	50	14	46,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
8	12	40	17	56,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
9	11	36,7	18	60	1	3,3	0	0	0	0	30	100
10	11	36,7	17	56,7	2	6,7	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan dan tugas terasa membosankan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan yang kerjakan monoton, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
3. Dari jawaban ketiga mengenai waktu akhir (*deadline*) dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
4. Dari jawaban keempat mengenai tugas pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,7%
5. Dari jawaban kelima mengenai diberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai bekerja selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas dengan baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai kurang jelas dengan informasi dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai tanggung jawab yang diberikan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,7%

9. Dari jawaban kesembilan mengenai mengerjakan pekerjaan saya mendapatkan desakkan dari atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 60%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pekerjaan saya mendapatkan desakkan dari atasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,7%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa stres kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai disiplin pada PT. Paya Pinang.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Disiplin (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	53,3	13	43,3	1	3,3	0	0	0	0	30	100
2	14	46,7	15	30	1	3,3	0	0	0	0	30	100
3	14	46,7	13	43,3	3	10	0	0	0	0	30	100
4	17	56,7	12	40	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100
6	14	46,7	15	30	1	3,3	0	0	0	0	30	100
7	15	30	14	46,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
8	16	53,3	12	40	2	6,7	0	0	0	0	30	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%

2. Dari jawaban kedua mengenai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,7%
3. Dari jawaban ketiga mengenai sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,7%
4. Dari jawaban keempat mengenai menaati aturan yang ada dalam kantor, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,7%
5. Dari jawaban kelima mengenai tanda pengenal di kantor ini, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai Peraturan yang ditetapkan menjadikan saya termotivasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 46,7%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 46,7%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa disiplin kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan pada PT. Paya Pinang.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100
2	11	36,7	18	60	1	3,3	0	0	0	0	30	100
3	8	26,7	22	73,3	1	3,3	0	0	0	0	30	100
4	10	33,3	17	56,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
5	16	53,3	14	46,7	0	0	0	0	0	0	30	100
6	15	50	15	50	0	0	0	0	0	0	30	100
7	15	50	14	46,7	1	3,3	0	0	0	0	30	100
8	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	30	100
9	11	36,7	19	63,3	0	0	0	0	0	0	30	100
10	13	43,3	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan berdasarkan target yang ditentukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 60%
3. Dari jawaban ketiga mengenai loyalitas atau tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 73,3 %
4. Dari jawaban keempat mengenai tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,7%

5. Dari jawaban kelima mengenai menunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%
6. Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai volume kerja yang dicapai, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,3%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 63,3%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

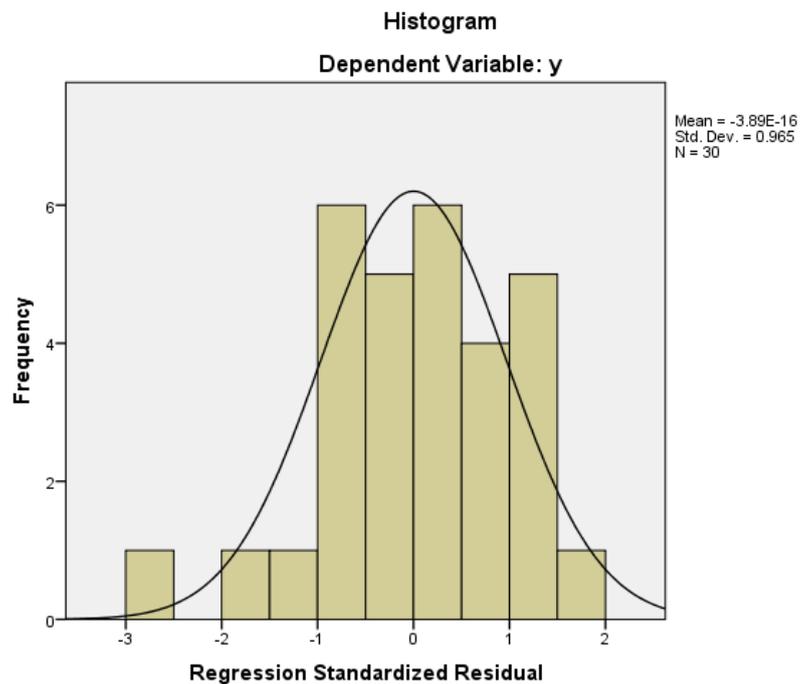
1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji

normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis Grafik

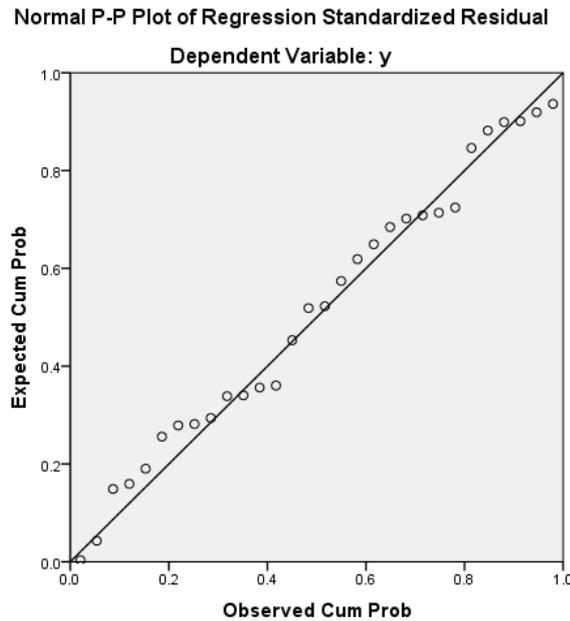
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva

regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

1) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel 4.8
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.790	.774	1.58310	2.177

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 2.177. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 30. Jadi nilai dl sebesar 1,070 dan du sebesar 1,339. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai $(4-du = 4-1,339 = 2,661)$ yaitu $1,070 < 2,177 < 2,661$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.685	5.147		4.213	.000		
x1	-.198	.081	-.217	-2.439	.022	.987	1.013
x2	.869	.092	.837	9.429	.000	.987	1.013

a. Dependent Variable: y

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

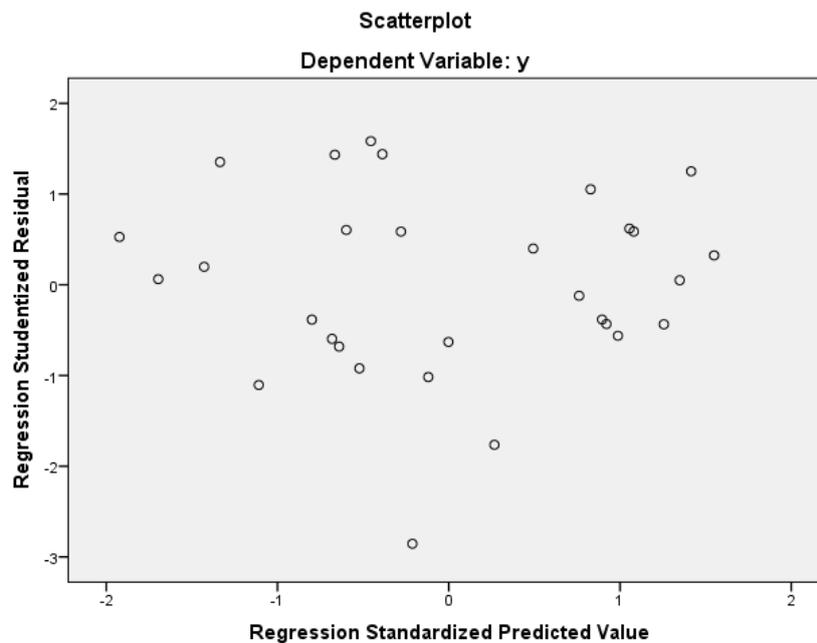
Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,987 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,013 lebih kecil dari 10.
2. Disiplin (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,987 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,013 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel stres kerja dan disiplin bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.685	5.147		4.213	.000
	x1	-.198	.081	-.217	-2.439	.022
	x2	.869	.092	.837	9.429	.000

a. Dependent Variable: y
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,685 - 0,198 X_1 + 0,869 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 21,685 apabila variabel stres kerja (X_1), disiplin (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 21,685.
- 2) Nilai koefisien stres kerja (X_1) sebesar -0,198 menyatakan bahwa apabila stres kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -19,8%.

3) Nilai koefisien disiplin (X_2) sebesar 0,869 menyatakan bahwa apabila tingkat disiplin mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 86,9% .

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.685	5.147		4.213	.000
	x1	-.198	.081	-.217	-2.439	.022
	x2	.869	.092	.837	9.429	.000

a. Dependent Variable: y
(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Stres Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar -2,439 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar -1,7 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} -2,439 < t_{tabel} -1,7$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial stres kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Paya Pinang.

2. Disiplin (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 9,429 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,7 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 9,429 > t_{tabel} 1,7 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Paya Pinang.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.199	2	127.099	50.714	.000 ^b
	Residual	67.668	27	2.506		
	Total	321.867	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50,714 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,32, maka diperoleh F_{hitung} 50,714 > F_{tabel} 3,32 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1), disiplin (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Paya Pinang.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.790	.774	1.58310	2.177

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,790, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan stres kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,790 \times 100\%$$

$$D = 79\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 79% dipengaruhi oleh stres kerja, dan disiplin sedangkan sisanya 21% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu stres kerja (X_1), dan disiplin

(X₂) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,79 atau 71% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

1) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik stres kerja (X₁) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Paya Pinang. Dikarenakan hasil $t_{hitung} -2,439 < t_{tabel} -1,7$ dengan nilai signifikan $0,022 < 0,05$.

Menurut Stephen P. Robbins (2008 hal.383) mengatakan bahwa : bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkatan stres yang rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan beraksi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wisnu Bimantoro (2012) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tonga Tiur Putra, diperoleh hasil stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Paya Pinang. Dikarenakan hasil t_{hitung} 9,429 > t_{tabel} 1,7 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila karyawan dan pihak manajemen melakukan pengawasan dan menerapkan tingkat disiplin yang kuat. Oleh sebab itu pengawasan dan disiplin kerja merupakan suatu unsur yang harus diwujudkan di dalam pelaksanaan aktivitas usaha yang dijalani. Hasibuan (2012 hal.193) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, dengan karyawan merasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap karyawan juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rima Alhalimah Hajrina (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1), dan disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Paya Pinang. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 50,714 > F_{tabel} 3,32$ dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,790 atau 79% dipengaruhi oleh stres kerja, dan disiplin menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 21% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya motivasi kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dengan teori menurut Menurut Siagan (2008) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Sedangkan menurut Handoko (2010 hal. 193) mengatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan bekerja produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek ekonomis, teknis, serta perilaku lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paya Pinang. Responden pada penelitian ini berjumlah 33 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel stres kerja (X_1), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Paya Pinang yang artinya bahwa bila sters kerja meningkat maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin (X_2), terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Paya Pinang yang artinya bahwa bila disiplin meningkat maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan stres kerja dan disiplin terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Paya Pinang yang dapat dikategorikan kuat.

B. Saran

Adapun saran dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hendaknya perusahaan tidak memberikan beban kerja yang terlampau tinggi dan sesuaikan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga tidak membuat pegawai mengalami stres. Jika pegawai sampai mengalami stres, tentunya akan mengganggu pelaksanaan tugas-

tugasnya dan secara keseluruhan proses pelayanan publik akan ikut terhambat karena dapat mengakibatkan masyarakat lebih lama menunggu dan antrean kendaraan yang belum diuji menjadi lebih panjang.

2. Mengingat disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja para pegawai, maka hendaknya pelaksanaannya benar-benar dilakukan secara adil, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif disamping loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, maka hasil penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian tentang, stress kerja, disiplin dan yang ada dalam perusahaan dengan adanya tambahan variabel lainnya, seperti budaya organisasi, motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Bimantoro, Wisnu dan Noor, Chimajah. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tonga Tiur Putra*. Jurnal WIDYA. Vol. 29, No. 321, 2012
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Martoyo, Susilo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.: BPFE.
- Moekijat (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Rima Alhalimah Hajrina. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih Jakarta*. Epigram Vol. 13 No. 2 Oktober 2016
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2011). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Setiyawan dan Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. JRBI. Vol 2. No 2, 2006.

- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.