

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk
KANTOR X MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

ARTIKA CANDRA KINARTI
NPM. 1405160600

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ARTIKA CANDRA KURNIA
NPM : 1405160611
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk KANTOR X MEDAN

Dinyatakan : (B) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tina Penguji

Pengujian I

Pengujian II

Dr. Hj. SITI MUJATUN, SE, MM

MUHAMMAD ARIF, SE, MM

Pembimbing

MUHAMMAD ELFI AZHAR, SE, M.Si

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE, MM, M.Si

ADE GUNAWAN, SE, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : ARTIKA CANDRA KINARTI
NPM : 1405160600
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MANDIRI (PERSERO) Tbk KANTOR X MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARTIKA CANDRA KINARTI
NPM : 1405160600
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti men-tsuken stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kecadaran sendiri

Medan, 02.03.2018
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

ARTIKA CANDRA KINARTI NPM 1405160600. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 54 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh $t_{hitung} (2,010) > t_{tabel} (2,001)$ dan probabilitas ($sig\ 0,050$) $\leq 0,05$. Secara parsial diketahui bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh $t_{hitung} (5,090) > t_{tabel} (2,001)$ dan probabilitas ($sig\ 0,000$) $\leq 0,05$. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana diperoleh $F_{hitung} (144,351) > F_{tabel} (3,18)$ dan probabilitas ($sig\ 0,000$) $\leq 0,05$.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Stres Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Mulai dari penyusunan skripsi ini adalah berkat adanya bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam – dalam nya kepada :

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Sutimin dan Ibunda Susi Indra Yanti yang telah merawat, membesarkan dan mendidik saya dengan tulus, ikhlas, penuh kasih sayang dan tawakkal.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M M.Si selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Elfi Azhar S.E M.Si selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
6. Kepada Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan yang telah banyak memberikan dukungan pada saat penelitian.
7. Saudara saudara saya tercinta Elfika Syah Putri, S.E. , Erika Cindy Rila , Ridho Aditya Pratama , dan Aliska Tasbiolandira telah memberikan semangat dan doanya.
8. Abangda Adli Karyu Khairi A.md Pel , terima kasih atas segala dukungan, semangat dan serta doanya yang diberikan kepada penulis.
9. Buat sahabat - sahabat seperjuanganku Afrilia ananda, Belia Riska R. Hasibuan dan Dwi Inggit Andasari serta angkatan 2014 khususnya kelas B Manajemen Siang yang selalu bersama dalam suka maupun duka, yang telah memberikan saran dan masukan serta semangat kebersamaan.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Medan, Maret 2018
Penulis,

Artika Candra Kinarti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
2. Disiplin Kerja	11
3. Stres Kerja.....	14
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
A. Pendekatan Penelitian	22
B. Defenisi Operasional	22
C. Tempat dan Waktu Penelitian	24
D. Populasi dan Sampel Penelitian	24

E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Hasil Penelitian.....	34
1. Deskripsi Hasil Penelitian	34
2. Identitas Responden.....	34
3. Persentase Jawaban Responden.....	35
4. Model Regresi.....	37
5. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	45
6. Koefisien Determinasi (Rsquar)	47
B. Pembahasan	48
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Secara Bersama- sama Terhadap Kinerja Karyawan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran	50

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	23
Tabel III.2 Indikator Disiplin Kerja	23
Tabel III.3 Indikator Stres Kerja	24
Tabel III.4 Waktu Penelitian	24
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Stres Kerja	28
Tabel III.6 Hasil Uji Reabilitas	29
Tabel IV.1 Jenis Kelamin.....	34
Tabel IV.2 Usia	35
Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden	35
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .	36
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Displin Kerja (X1).....	36
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2).....	37
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas	39
Tabel IV.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	42
Tabel IV.9 Hasil Uji Statistik t (parsial)	44
Tabel IV.10 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	45
Tabel IV.11 Hasil Uji Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	20
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	38
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	41

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan organisasi modern yang memiliki sumber daya seperti bahan baku dan tenaga kerja yang diproses untuk menghasilkan barang dan jasa dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan lembaga keuangan perbankan yang terbentuk melalui merger dari 4 (empat) bank pemerintah yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Ekspor Import, dan Bank Pembangunan Indonesia (BAPINDO). Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan juga dapat

diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sesuai dengan observasi yang telah penulis lakukan, disetiap pagi sesudah jam kerja dimulai di bagian kantor tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30-60 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, mainan handphone atau browsing internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari dan kurangnya kerjasama antar karyawan seperti di bagian sumber daya manusia, apabila pekerjaan karyawan satu divisi belum selesai pekerjaannya bagian sumber daya manusia lain tidak mau membantu walau pekerjaannya sudah selesai. Dan menurunnya kinerja karyawan juga dapat terindikasi dari tingkat ketidakhadiran karyawan, serta karyawan yang merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, pimpinan yang terlalu otoriter dan persaingan yang tidak sehat antar karyawan.

Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga tidak ada yang melanggar kedisiplinan serta dapat menimbulkan stress bagi karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Dilihat dari permasalahan disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan, dapat teridentifikasi masalah sebagai :

1. Dalam bekerja kurang adanya kemampuan kerja dalam melaksanakan prosedur kerja yang baik, sehingga tidak memperhatikan standar operasional prosedur yang sudah tertera.
2. Karyawan yang masih rendah dalam kedisiplinan yang berdampak terhadap pencapaian kinerja karyawan, sehingga karyawan kurang mendapatkan hasil penilaian kerja yang sebaik-baiknya.
3. Karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, keuntungan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, penilaian dari karyawan yang menganggap bahwa pimpinan setiap divisi terlalu otoriter, dan adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh disiplin kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan?
- b. Apakah ada pengaruh stres kerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja di karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area X Medan.

2. Manfaat Penelitian

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai kegunaan penelitian yang dibagi menjadi dua bagian yaitu kegunaan secara akademis dan praktis.

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
- 2) Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi unuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Penulis

Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh disiplin kerja dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dari saran - saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawan. Pencapaian hasil kinerja karyawan yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Kinerja dapat dilihat bagaimana seseorang bekerja melaksanakan tugas yang didukung oleh kemandirian, kreativitas, komitmen, tanggung jawab dan rasa percaya individu dalam bekerja.

Mangkunegara (2011, hal. 67) Berpendapat: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Hasibuan (2012, hal. 94) Mendefinisikan: "Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu".

Sedangkan Sedarmayanti (2013, hal. 260) Menyatakan: "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika"

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya juga disertai dengan semangat kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, hal. 75) mengemukakan bahwa:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing - masing.
- 3) Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) Faktor – faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memrintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, saran dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015, hal. 133) kinerja dipengaruhi oleh :

1) Kualitas dan kemampuan karyawan

Kualitas dan kemampuan karyawan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental (stres) dan kondisi fisik karyawan.

2) Sarana pendukung

Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin lebih banyak bersumber pada diri sendiri, yang memperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena itu berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Adapun beberapa pendapat menurut para ahli mengenai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Veithzal Rivai (2014, hal. 825) menyatakan bahwa: “Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Tanpa adanya disiplin yang memadai, setiap tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai sebagaimana yang dikemukakan Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2011, hal. 86) menyatakan bahwa:“Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2012, hal. 208) menyatakan bahwa: “Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”

Selaras dengan yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2011, hal. 129) yaitu: “Disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Setiap usaha selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai, begitu juga dengan sebuah organisasi atau perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai.

Menurut Simamora (2010, hal. 746), tujuan disiplin kerja adalah:

- 1) Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten terhadap aturan - aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.

c. Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama, termasuk bagi para manajer atau pemimpin karena pemimpin harus memberi contoh terhadap bawahannya.

Mangkunegara (2011, hal. 129), mengemukakan bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin Preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- 3) Disiplin Progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

d. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli.

Menurut Veithzal Rivai (2014, hal. 599), dimensi dan indikator disiplin kerja meliputi:

- 1) Dimensi taat terhadap aturan waktu
 - a) Jam masuk kerja
 - b) Jam istirahat
 - c) Jam pulang kerja
- 2) Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan
 - a) Cara berpakaian
 - b) Sopan santun
 - c) Kepatuhan
- 3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - a) Bertingkah Laku
 - b) Bertanggung jawab
 - c) Kesesuaian Pekerjaan dengan kemampuan
- 4) Dimensi taat terhadap aturan lainnya
 - a) Norma yang berlaku

e. Faktor - Faktor Disiplin Kerja

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor :

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014, hal. 89) yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Berikut ini dikemukakan definisi stres menurut para ahli, sebagai berikut :

Sondang P. Siagian (2014, hal. 300) menyatakan bahwa :“Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”

Sedangkan A.A Anwar Mangkunegara (2011, hal. 157) menyatakan bahwa: “Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Charles D, Spielberg dalam Hulaifah Gaffar (2012, hal. 8) menyebutkan bahwa : “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.”

Definisi lain stres menurut Luthan dalam Manurung (2011, hal. 8) yaitu : “Stres adalah suatu tanggapan dalam diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang “.

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkahlaku yang lain daripada biasanya.

b. Sumber-Sumber Stres Kerja

Sondang Siagian (2014, hal. 301) menggolongkan sumber-sumber stres kerja berdasarkan asalnya yaitu, pekerjaan dan luarpekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

- 1) Beban tugas yang terlalu berat
- 2) Desakan waktu
- 3) Penyeliaan yang kurang baik
- 4) Iklim kerja yang tidak aman
- 5) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
- 6) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- 7) Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi
- 8) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
- 9) Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- 10) Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Sedangkan sumber-sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan meliputi:

- 1) Masalah keuangan
- 2) Prilaku negatif anak anak.
- 3) Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
- 4) Pindah tempat tinggal.
- 5) Ada anggota keluarga yang meninggal.
- 6) Kecelakaan.
- 7) Mengidap penyakit berat

c. Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Hasibuan (2012, hal. 204) mengatakan bahwa faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Robbins (2008, hal. 370) mengatakan bahwa timbulnya stres kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- 1) Faktor organisasi
Dalam faktor ini terdapat faktor - faktor yaitu *role demands*, *interpersonal demans*, *organizational structure* dan *organizational leadership*.
- 2) Faktor Lingkungan
Dalam faktor ini terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan sters kerja yaitu ekonomi, politik dan teknologi.
- 3) Faktor Individu
Faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan.

d. Manfaat Stres Kerja

Pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun instansi. Pada diri karyawan, konsekuensinya akan menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas lain diluar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang , selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi dan sebagainya. Rice dalam Anies (2005, hal. 123).

e. Indikator Stres Kerja

Menurut Mulyadi (2003, hal. 90) yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan dan jadwal kerja.
- 2) Stres karena peran, antara lain tidak kejelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal, meliputi : kerja sama antara teman, hubungan dengan pimpinan.
- 4) Perkembangan karier, meliputi : promosi jabatan lebih tinggi dari kemampuannya dan keamanan pekerjaan.
- 5) Struktur organisasi, antara lain struktur yang kaku, pelatihan dan pengawasan yang tidak seimbang, ketidak terlibatan dalam membuat keputusan.

Menurut Charles D, Spielberg dalam Hulaifah (2012, hal. 12), secara umum stres kerja dikelompokkan menjadi stres individu dan organisasi, sebagai berikut :

- 1) Stres Individu
 - a) Konflik Peran
 - b) Beban Karir
 - c) Pengembangan Karir
 - d) Hubungan dalam pekerjaan
- 2) Stres Organisasi
 - a) Struktur Organisasi
 - b) Kepemimpinan

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual akan menghubungkan antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawai. Dengan penegakan disiplin yang baik, akan membuat karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini selaras dengan pernyataan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011, hal. 825) menyatakan bahwa “Disiplin kerja suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Astri Yuda (2011), yang mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada bagian pertunanan di PT. Iskandar Surakarta. Menurut Rivai (2012, hal. 824) “Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi mealui disiplin diri karena disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai

tujuan organisasi”. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya Tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat umum Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari hasil teori jurnal Tutik Pebrianti (2013) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di Lingkungan Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatra Selatan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

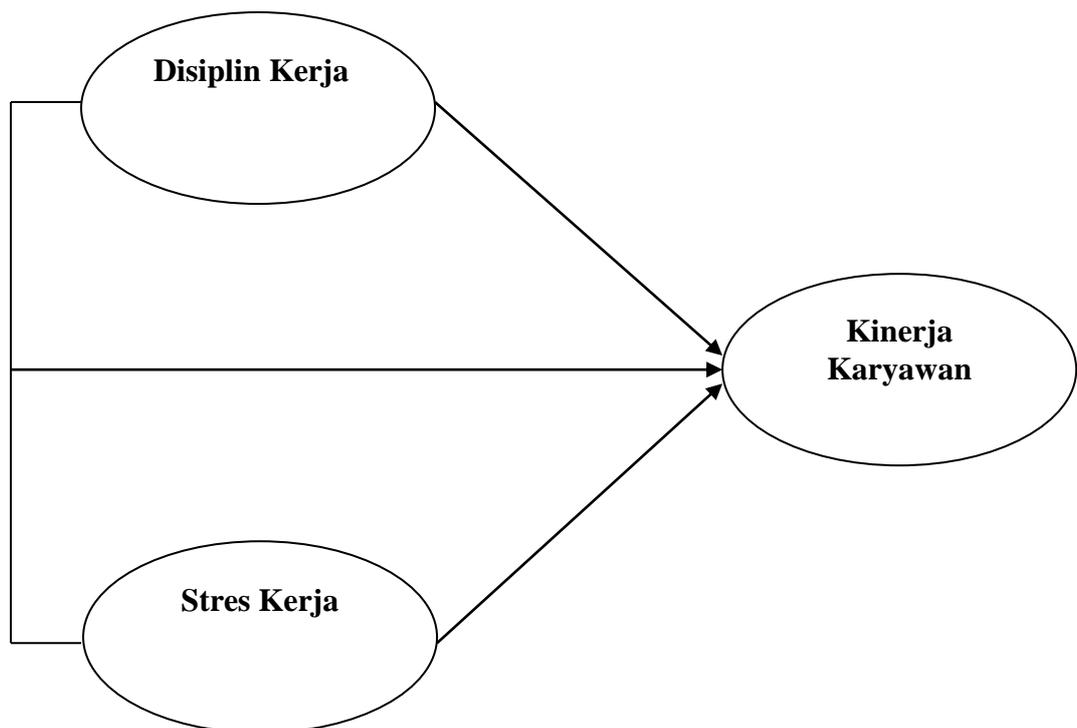
Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Stress perlu sedini mungkin diatasi oleh perusahaan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari. Orang-orang yang mengalami stress kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatan kronis, Menurut Charles D, Spielberg dalam Hulaifah Gaffar (2012, hal. 8) mengatakan bahwa “Stres adalah Tuntutan - tuntutan eksternal mengenai seseorang misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya, stres juga diartikan sebagai tekanan , ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang”. Keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Cokorda Istri Ari S.D dan I Made Artha Wibawa (2016) mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Stres kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud dimana hasil penelitiannya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian pada penelitian Nasyadizi Nilamsar, dkk (2016) mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada karyawan PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Jawa Timur di Surabaya dimana hasil penelitiannya Terdapat stres kerja yang dialami oleh karyawan pada perusahaan dengan tingkatan yang tinggi dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada Penelitian Elia Edi(2013) Mengenai pengaruh Stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pertanian pada kantor penyuluhan dan ketahanan pangan Kabupaten Solok Selatan. Stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran di atas dapat penulis gambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2II-1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) Kantor Area X Medan.
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) Kantor Area X Medan.
3. Ada pengaruh disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) Kantor Area X Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Juliandi (2015, hal. 86) Penelitian asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan 3 variabel yang terdiri atas satu variabel terikat (dependen) dan dua variabel bebas (independen). Variabel bebas tersebut adalah disiplin kerja dan stres kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Adapun definisi dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	No. Pernyataan
1	Kualitas	1,2
2	Kuantitas	3,4
3	Pelaksanaan tugas	5,6
4	Tanggung Jawab	7,8

Sumber : Mangkunegara (2009, hal. 57)

2. Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011, hal. 86) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator	No. Pernyataan
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	7.8

Sumber : Veithzal Rivai (2014, hal. 599)

3. Stres kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2014, hal. 300) mengatakan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Adapun indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Stres Kerja

No	Indikator	No. Pernyataan
1	Stres Individu	1,2,3,4
2	Stres Organisasi	5,6,7,8

Sumber : Charles D, Spielberg dalam Hulaifah (2012, hal. 12)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) kantor Balai Kota Medan yang beralamat Jalan Balaikota No. 12-14, Kesawan, Medan barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20111.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2017 Sampai dengan selesai.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan															
		Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■															
2	Pembuatan Proposal		■														
3	Bimbingan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■	■	■	■								
5	Pengolahan Data								■								
6	Pembuatan Skripsi											■					
7	Bimbingan Skripsi											■	■				
8	Pengesahan Skripsi															■	

9	Sidang Meja Hijau																			
---	-------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 120 karyawan tetap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Balai Kota Medan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 62) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi ditolerir, maksimum 10%.

Dari rumus diatas dapat ditentukan ukuran sampel minimum :

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

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2} = 54$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang karyawan tetap pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Balai Kota Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut dalam Azuar (2015, hal. 68) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang di gunakan adalah :

1. Wawancara/Interview

adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara bisa dibedakan menjadi 2 bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin : ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin : tidak ada pedoman yang disiapkan peneliti.

2. Kuesioner/angket

Adalah pertanyaan pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yg di teliti. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang memiliki preferensi jawaban,yaitu :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral (Antara setuju dan tidak setuju)

4 = Setuju

5= Sangat setuju

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011, hal. 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Item pertanyaan (indikator) secara empiris dikatakan valid jika koefisien korelasi (r) > 0.50 , atau koefisien korelasi (r) $\geq r_{\text{tabel}}$. Pengujian validitas yang digunakan oleh peneliti adalah teknik korelasi product moment. Rumusan korelasi adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{Nxy - (x)(y)}{\sqrt{\{(Nx^2 - x)^2\} \{(Ny^2 - y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi Product Moment

X : Skor dari setiap item pernyataan

Y : Skor sub total dari semua item

XY : Jumlah hasil kali antara X dan Y

N : Jumlah responden

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Stres Kerja

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	y1	0.457	0.0001 < 0,05	Valid
	y2	0.324	0.017 < 0,05	Valid
	y3	0.525	0.000 < 0,05	Valid
	y4	0.579	0.000 < 0,05	Valid
	y5	0.660	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.579	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.660	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.370	0.0006 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X1)	x1	0.669	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.652	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.380	0.005 < 0,05	Valid
	x4	0.652	0.000 < 0,05	Valid
	x5	0.471	0.000 < 0,05	Valid
	x6	0.393	0.003 < 0,05	Valid
	x7	0.693	0.000 < 0,05	Valid
	x8	0.400	0.003 < 0,05	Valid
Stres Kerja (X2)	x1	0.503	0.000 < 0,05	Valid
	x2	0.488	0.000 < 0,05	Valid
	x3	0.432	0.001 < 0,05	Valid
	x4	0.462	0.000 < 0,05	Valid
	x5	0.386	0.003 < 0,05	Valid
	x6	0.588	0.000 < 0,05	Valid
	x7	0.403	0.004 < 0,05	Valid
	x8	0.669	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011, hal. 47) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Tujuan uji ini untuk mengetahui bahwa alat yang digunakan untuk

mengolah data memiliki ukuran yang konsisten sesuai dengan standart. Adapun rumus sebagai berikut:

$$r_1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r_1 : Reliabilitas internal seluruh instrument

r_b : Nilai koefisien korelasi

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan reliabel.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Tabel III.6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.622	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0.637		Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.656		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam Azuar Juliandi, dkk (2014 hal.160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas .

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Purnomo (2008, hal. 36) uji multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut Santoso, pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah : VIF di bawah 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Heterokedastistas

Menurut Santoso dalam Purnomo (2008, hal. 37) uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Menurut Santoso, model regresi yang baik jika dalam Grafik Scatterplot tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Menurut White dalam Purnomo (2008, hal. 37), bila jumlah observasi

(n) dikalikanyang diperoleh dengan derajat kebebasan sama dengan jumlah variabel bebas ternyata tidak signifikan, maka model yang digunakan lolos dari heteroskedastisitas. Menurut Setiaji dalam Purnomo (2008, hal. 38) Uji heteroskedastisitas ada berbagai macam cara yaitu Uji Park, Glesjer, Spearman's Correlation ranking, dan LM test. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Grafik Scatterplot.

2. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependant. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = a + b_1x_1 + b_2x_2}$$

Dalam (Azuar, 2015:157)

Dimana :

Y =kinerja karyawan

a = konstanta

x_1 = disiplin kerja

x_2 = stres kerja

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut
Sugiyono (2016, hal. 184) :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t terhitung

r = nilai koefisien kolerasi

n = jumlah sampel

Adapun tempat pengujiannya sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ $H_a = p \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

Untuk menguji signifikan korelasi ganda di gunakan uji f (dengan rumus) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2016, hal.192)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

4. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program (SPSS). Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

D = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien Variabel

100 % = Presentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel stres kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 54 orang Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	33	61.1	61.1	61.1
Perempuan	21	38.9	38.9	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 33 (61,1%) orang pria dan wanita sebanyak 21 (38,2%) orang. bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Usia

Tabel IV.2 Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	13	24.1	24.1	24.1
31-40	16	29.6	29.6	53.7
41-50	17	31.5	31.5	85.2
>50	8	14.8	14.8	100.0
Total	54	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 13 (24,1%) orang berusia 20-30 tahun, 16 (29,6%) orang berusia 31-40 tahun, 17 (31,5%) orang berusia 41-50 tahun dan 8 (14,8%) orang berusia >50 tahun. bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 41-50 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan.	22 orang (40,7%)	30 orang (55,6%)	2 orang (3,7%)		
2	Hasil kerja saya sesuai dengan kuantitas atau jumlah yang ditetapkan.	27 orang (50%)	24 orang (44,4%)	3 orang (5,6%)		
3	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.	25 orang (46,3%)	27 orang (50%)	2 orang (3,7%)		
4	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	23 orang (42,6%)	28 orang (51,9%)	3 orang (5,6%)		
5	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan teliti.	28 orang (51,9%)	23 orang (42,6%)	1 orang (1,9%)	2 orang (3,7%)	
6	Saya bisa menyelesaikan tugas saya tepat waktu.	23 orang (42,6%)	28 orang (51,9%)	3 orang (5,6%)		
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai target waktu yang telah ditentukan.	28 orang (51,9%)	23 orang (42,6%)	1 orang (1,9%)	2 orang (3,7%)	
8	Saya biasa lembur agar pekerjaan terselesaikan dengan tepat waktu.	30 orang (55,6%)	21 orang (38,9%)	3 orang (5,6%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Disiplin Kerja	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	24 orang (44,4 %)	27 orang (50%)	3 orang (5,6%)		
2	Saya tidak pulang disaat jam kerja kecuali tidak sehat.	23 orang (42,5%)	28 orang (51,9%)	3 orang (5,6%)		
4	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.	28 orang (51,9%)	23 orang (42,5%)	1 orang (1,9%)	2 orang (3,7%)	
5	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan .	30 orang (55,6%)	21 orang (38,8%)	3 orang (5,6%)		
6	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.	22 orang (40,7%)	30 orang (55,6%)	2 orang (3,7%)		

7	Saya siap menerima teguran atas perilaku yang tidak tepat di tempat kerja.	25 orang (46,3%)	27 orang (50%)	2 orang (3,7%)		
8	Saya ditempatkan tidak sesuai dengan kemampuan saya.	27 orang (50%)	24 orang (44,4%)	2 orang (3,7%)	1 orang (1,9%)	

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

No	Stress Kerja	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	23 orang (42,6%)	28 orang (51,8%)	3 orang (5,6%)		
2	Beban pekerjaan saya yang terlalu berat bagi saya.	28 orang (51,8%)	23 orang (42,6%)	1 orang (1,9%)	2 orang (3,7%)	
3	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa tidak adil.	30 orang (55,6%)	21 orang (38,8%)	3 orang (5,6%)		
4	Beban kerja yang diberikan pada saya terasa tidak adil.	22 orang (40,7%)	30 orang (55,6%)	2 orang (3,7%)		
5	Saya memiliki konflik dengan rekan kerja saya.	27 orang (50%)	24 orang (34,4%)	3 orang (5,6%)		
6	Saya memiliki masalah pribadi yang membuat saya stress.	25 orang (46,3%)	27 orang (50%)	2 orang (3,7%)		
7	Balas jasa yang saya terima tidak terasa adil.	27 orang (50%)	24 orang (34,4%)	2 orang (3,7%)	1 orang (1,9%)	
8	Pekerjaan yang banyak membuat saya stress	29 orang (53,7%)	20 orang (37%)	4 orang (7,4%)	1 orang (1,9%)	

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel stress kerja dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

4. Model Regresi

a. uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau

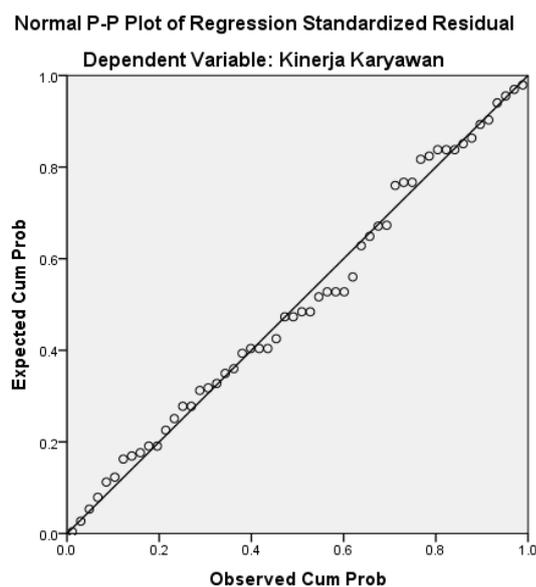
tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila $Tolerance < 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolineritas yang serius.
- b) Bila $Tolerance > 0,1$ atau sama dengan $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolineritas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolineritas sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Displin Kerja	.168	5.938
Stres Kerja	.168	5.938

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 5,938 dan variabel stress kerja (X_2) sebesar 5,938. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,168 dan variabel stress kerja (X_2) sebesar

0,168. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 5.

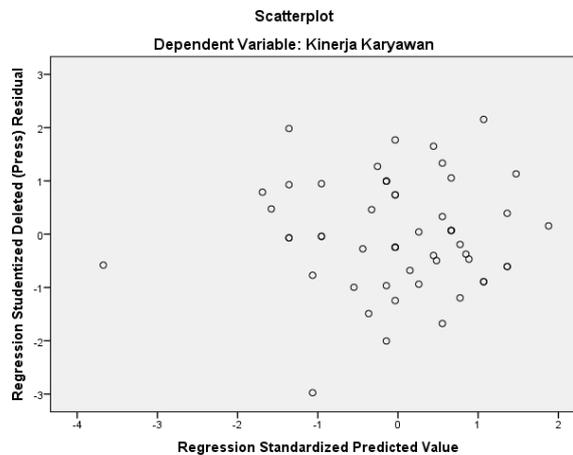
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan stress kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel IV.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.971	2.028		.479	.634
Displin Kerja	.265	.132	.266	2.010	.050
Stres Kerja	.706	.139	.673	5.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 0,971
- 2) Displin Kerja = 0,265
- 3) Stress Kerja= 0,706

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0,971 + 0,265_1 + 0,706_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 0,971 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 97,1% pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.
- 2) Jika disiplin kerja 100% β_1 sebesar 0,265 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 26,5% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,706 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila stress kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 70,6% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2

b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.971	2.028		.479	.634
Displin Kerja	.265	.132	.266	2.010	.050
Stres Kerja	.706	.139	.673	5.090	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 2,010 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($54-2=52$), di peroleh t tabel 2,001. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini $t_{hitung} = 2,010 > t_{tabel} = 2,001$. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,050 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai $sig\ 0,050 \leq 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

b) Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 5,090 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($54-2=52$), di peroleh t tabel 2,001. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 5,090 $>$ t-tabel =2,001. Ini berarti terdapat pengaruh antara stress kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu disiplin kerja dan stress kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	305.953	2	152.976	144.351	.000 ^b
Residual	54.047	51	1.060		
Total	360.000	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 144,351, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya disiplin kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

Ho : $\beta \neq 0$, artinya disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya disiplin kerja dan stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk disiplin kaerja dan stress kerja sebesar 144,351 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (54-2=52), di peroleh f tabel 3,18. Jika f hitung > f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini f-hitung = 144,351 > f-tabel = 3,18. Ini berarti pengaruh positif antara disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.11
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.844	1.02944

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,922 atau 92,2% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu disiplin kerja dan stress kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,850 yang berarti 85% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu disiplin kerja dan stress kerja. Sedangkan sisanya 15% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar

0,844 yang berarti 84,4% kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan stress kerja. Sedangkan 5,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1.02944 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan t_{hitung} sebesar 2,010 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,050 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan diperoleh t_{hitung} sebesar 5,090 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja dan stress kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 144,351 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,18. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan dimana diperoleh $t_{hitung} (2,010) > t_{tabel} (2,001)$ dan probabilitas $(sig\ 0,050) \leq 0,05..$
2. Secara parsial diketahui bahwastress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawanpada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan dimana diperoleh $t_{hitung} (5,090) > t_{tabel} (2,001)$ dan probabilitas $(sig\ 0,000) \leq 0,05..$
3. Secara simultan diketahui bahwa disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawanpada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan dimana diperoleh $F_{hitung} (144,351) > F_{tabel} (3,18)$ dan probabilitas $(sig\ 0,000) \leq 0,05..$

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Karyawan hendaknya meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan dan cita-cita PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan hendaknya memperketat disiplin didalam bekerja.
3. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan kesetresan kerja karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Purnomo. (2008) Pengantar Statistik Jakarta Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Astri Yuda, (2011). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian pertunanan pada perusahaan PT. Iskandar Surakarta.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Gaffar, Hulaifah. 2012. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar. *Penelitian Skripsi*, Makassar
- Gozali, Imam. (2011) *Aplikasi Analisis Multi Varian Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* BPFE, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, STIE, Yogyakarta, 2010.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi (2009) *Sistem Perencanaan dan Pengendalian MSDM*. Salemba Empat. Jakarta.
- P. Robbins, Stephen. (2008) *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku organisasi)* Salemba 4. Jakarta
- Sari. 2010, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pada PDAM Delta Tirta Sidoarjo*.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.

- Sisca Chaerunisa, 2017, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mitra Global Holiday Bandung.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P Siagian (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta
- Sugiyono,2012, Metode Penelitian Bisnis,Alfabeta, Bandung.
- Suprayitno, 2007, Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di DPU-LLAJ Karanganyar.
- Umar, Husein. 2005. Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuliani, 2010, Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja di Balai Latihan Pendidikan Teknik (BLPT) Yogyakarta.
- Zainal, Vithzal Rivai. (2014) Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Kepraktik. PT Raja Grafindo Parsada. Depok.