

**PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT NAWAKARA ARTA KENCANA
FATMAWATI JAKARTA SELATAN**

Rahmi Hermawati¹, Nurmalasasi²

^{1a-2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

email: rahmi_herma@yahoo.com,

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati, Jakarta Selatan.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi, yaitu 63 orang (responden). Analisis data menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja dan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 29,5%. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,051 > 2.000)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan sebesar 55,2%. Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,668 > 2.000)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Mandiri.

Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 60,8%, sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,508 > 3,150)$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati, Jakarta Selatan.

Kata kunci: Stres Kerja; Disiplin Kerja; Performa

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of work stress and work discipline on employee performance at PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati, South Jakarta.

The method used is a quantitative method with an associative approach. Data collection techniques using saturated samples, namely the entire population, which is 63 people (respondents). Data analysis uses validity test analysis, reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient determination analysis, t test, and f test.

The results of this study show the job stress and a significant negative effect on employee work performance by 29.5%. Hypothesis testing is partially obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5,051 > 2,000)$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning there is a significant negative influence between work stress on employee performance at PT. Nawakara Arta Kencana. Work Discipline has a positive and significant effect on employee work performance by 55.2%. Hypothesis testing is partially obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8,668 > 2,000)$ so that H_0 is rejected and H_2 is accepted, it means that there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance at PT. Nawakara Arta Mandiri.

From the results of simultaneous hypothesis testing, it can be concluded that work stress and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 60.8%, while the remaining 39.2% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(25.508 > 3.150)$, thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a positive and significant effect simultaneously between work stress and work discipline on employee performance at PT. Nawakara Arta Kencana Fatmawati, South Jakarta.

Keywords : Job Stress; Work Discipline; Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

“Persaingan yang ketat dan kompetitif sangat diperlukan untuk menjaga eksistensi perusahaan. Untuk menjaga eksistensi tersebut diperlukan kinerja individu yang baik sehingga secara tidak langsung meningkatkan pula kinerja perusahaan. Menurut Miner (2005), kinerja adaah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Artinya bahwa individu harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk bekerja secara maksimal terhadap beban pekerjaan yang sudah dilimpahkan sesuai dengan *job description* yang telah disepakati bersama.”

“Ternyata di dalam bekerja banyak sekali tuntutan yang diminta oleh atasan dan perusahaan, seperti jam kerja yang melebihi kesepakatan, target yang tinggi, beban kerja yang terlalu berat, dan lain sebagainya. Kondisi yang sangat dinamis ini menimbulkan stres dikalangan pekerja, sehingga berdampak kepada ketegangan dalam diri seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

“Tinggi rendahnya kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja. Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.”

“Beberapa penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan disiplin berpengaruh terhadap perilaku kinerja seseorang. Penelitian yang dilakukan oleh (Turang, Kindangen & Tumiwa, 2015) dengan judul penelitian Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Dayana Cipta. menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ogen dkk. (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kepolisian resor Kabupaten Muna..”

“Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulan dkk. (2018), terkait dengan stres kerja, menunjukkan bahwa ada pengaruh tidak langsung yang signifikan antara stres kerja dengan variabel kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Area Merauke. Penelitian yang dilakukan Komaridin (2018) menunjukkan bahwa terdapat stress kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.”

“Dikarenakan adanya penelitian tentang stress dan disiplin kerja, maka penulis melakukan observasi perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Nawakara Arta Kencana. Peneliti melihat adanya suatu fenomena penurunan kinerja dalam 1 (satu) tahun terakhir sebesar 25,5 %. Selain itu juga ditunjukkan berdasarkan hasil pra *survey* terdapat fenomena tingginya stres kerja, dimana 92% pendapat responden menyatakan beban kerja dan waktu kerja menjadi faktor utama stres kerja pada karyawan PT Nawakara Arta Kencana. Begitu pula dengan turunnya tingkat kedisiplinan karyawan dikarenakan kurang adanya pengawasan dan tidak adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan yang dapat mempengaruhi karyawan tidak disiplin.”

“Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengambil judul Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Nawakara Arta Kencana, Fatmawati Jakarta Selatan.”

B. Rumusan Masalah

“Mengacu pada latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nawakara Arta Kencana, Fatmawati Jakarta Selatan dilihat secara parsial maupun simultan.”

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Stres Kerja

“Menurut Handoko (2014:200) Stres kerja suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.”

“Menurut Sunyoto (2015:216) Stres mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya setiap stress. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan, yaitu interaksi antara stimulasi dan respon.”

B. Teori Disiplin Kerja

“Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam buku *Sinambela (2012:238)* “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.”

“Menurut Rivai & Sagala (2014:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.. Apabila Stres Kerja dan Kedisiplinan dikelola dengan baik maka prestasi kerja akan lebih baik dan akhirnya Kinerja karyawan akan meningkat.”

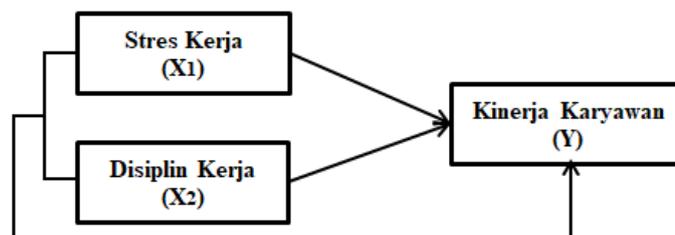
C. Teori Kinerja

“Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Penegrtian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitias yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:67).”

“Menurut Wilson (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan.”

“Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut.”

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Berfikir

E. Hipotesis

“Terdapat dugaan bahwa stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara pasila maupun secara simultan.”

METODE PENELITIAN

A. Tempat Penelitian

“Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Nawakara Arta Kencana berkantor pusat dan beralamatkan di Jl. RS. Fatmawati No. 15 Komplek Golden Fatmawati Blok C& G 1-3.Cilandak, Jakarta Selatan Indonesia.”

B. Metode Penelitian

“Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, menurut Sugiyono (2015:44), metode asosiatif adalah metode penelitian yang dirancang untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lainnya.”

C. Metode Penentuan Sampel dan Populasi

“Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nawakara Arta Kencana Divisi Custody, yang berjumlah 63 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga keseluruhan populasi ini dijadikan sampel.”

D. Metode Pengumpulan Data

“Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:4), data primer atau data mentah adalah data yang diproses pengumpulan datanya dilakukan langsung kelapangan. Sedangkan data sekunder adalah data yang proses pengumpulannya dilakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada di instansi atau lembaga yang bersangkutan, sumber tertulis atau internet.”

“Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian adalah dengan observasi, interview dan pendistribusian kuesioner dengan skala likert.”

E. Metode Analisis Data

“Metode analisis data yang digunakan yaitu : uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heterokedastisitas), regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.”

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Validitas

Tabel
Hasil Uji Validitas X_1 , X_2 dan Y

Pernyataan	Nilai r hitung variabel X_1	Nilai r hitung variabel X_2	Nilai r hitung variabel Y	Nilai r tabel	Keterangan
1	0.413	0.756	0.544	0,248	Valid
2	0.341	0.645	0.461	0,248	Valid
3	0.504	0.570	0.452	0,248	Valid
4	0.528	0.756	0.544	0,248	Valid
5	0.584	0.645	0.532	0,248	Valid
6	0.729	0.756	0.490	0,248	Valid
7	0.703	0.645	0.484	0,248	Valid
8	0.313	0.570	0.306	0,248	Valid
9	0.755	0.570	0.461	0,248	Valid
10	0.665	0.756	0.452	0,248	Valid
11		0.645	0.452	0,248	Valid
12		0.570	0.544	0,248	Valid
13		0.570		0,248	Valid
14		0.756		0,248	Valid
15		0.645		0,248	Valid
16		0.645		0,248	Valid

Sumber: Data Primer diolah

“Berdasarkan data tabel di atas, variabel X_1 (stres kerja), X_2 (disiplin kerja), dan Y (kinerja) diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.248), dengan demikian maka

semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah.”

B. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X ₁)	0.836	0.600	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0.910	0.600	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.756	0.600	Reliabel

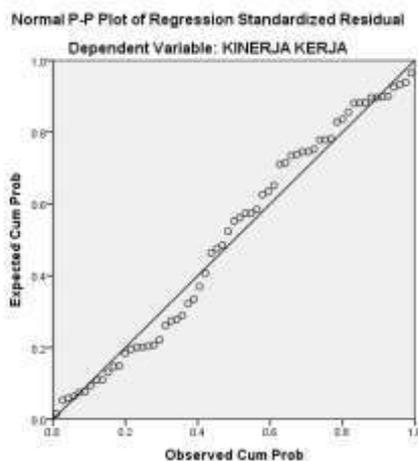
Sumber: Data Primer diolah

“Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kinerja (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600.”

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

“Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi (Hermawati & Rusilawati, 2014) data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel bebas (Y).”



Sumber: Output SPSS 24 yang diolah
Grafik 2

P-P Plot Uji Normalitas – Diagram Penyebaran Titik Residual

“Pada gambar di atas menunjukkan bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis

diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.”

2. Uji Multikolinieritas

“Uji multikolinieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasi antara variabel independen. Adapun hasil uji dengan menggunakan SPSS versi 24. sebagai berikut:”

Tabel
Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja
Sebagai Variabel Dependen

Variabel	<i>Colinerity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres Kerja (X1)	0.995	1.005
Disiplin Kerja(X2)	0.995	1.005

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

“Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu stres kerja sebesar 0,995 dan disiplin kerja sebesar 0,995 , dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel stres kerja sebesar 1,005 serta disiplin kerja sebesar 1,005 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinieritas.”

3. Uji Autokorelasi

“Uji autokorelasi diolah untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian *Durbin-Watson* (DW) dengan membandingkan nilai *Durbin-Watson* dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi. Adapun kriteria pedoman Uji *Durbin-Watson* (*DW test*) yang menjadi acuannya adalah sebagai berikut ini:”

Tabel
Pedoman Interpretasi Uji Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,560	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono (2016:184)

“Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:”

Tabel
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.595	2.490	2.207

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

“Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,207 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.”

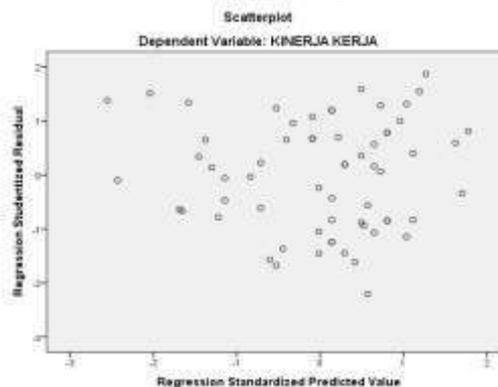
4. Uji Heteroskedastisitas

“Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan:”

a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.”

b. Jika titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.”

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

Gambar 3

Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

“Sehubungan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.”

D. Hasil Regresi Linier Sederhana dan Berganda

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X₁)
Terhadap Kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.368	2.657		11.805	.000
	STRES KERJA	-.385	-.076	.543	-5.051	.000

a. Dependent Variable: STRES KERJA
Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

“Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 31,368 - 0,385X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:”

- Nilai konstanta sebesar **31,368** diartikan bahwa jika variabel Stres kerja (X₁) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar **31,368 point**.”
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,385 dan bertanda negatif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel stres kerja (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,385 satuan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.”

Tabel
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.191	3.526		4.024	.000
	DISIPLIN KERJA	.549	.063	.743	8.668	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA
Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

“Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,191 + 0,549X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagaimana di bawah ini:”

- Nilai konstanta sebesar **14,191** diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar **14,191 point**.”
- Nilai koefisien regresi variabel stres kerja sebesar **0,549** dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel Disiplin Kerja (X₁) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain

tetap , maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar **0,549** satuan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.”

2. Regresi Linier Berganda

Tabel
 “Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)”

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.684	2.733		1.348	.003
	STRES KERJA	-.348	.042	-.491	-8.315	.000
	DISIPLIN KERJA	.523	.044	.707	11.968	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

“Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3,684 - 0,348X_1 + 0,523X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:”

- Nilai konstanta senilai **3,684** diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja (Y) sebesar **3,684 point**.”
- Nilai koefisien regresi pada variabel stres kerja sebesar **0,348** dan bertanda negatif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel stres kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap , maka variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar **0,348** satuan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.”
- Nilai koefisien regresi pada variabel stres kerja sebesar **0,523** dan bertanda positif, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan nilai variabel Disiplin Kerja (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap , maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar **0,523** satuan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.”

E. Hasil Koefisien Determinasi

“Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah variabel Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24, sebagai berikut:”

Tabel
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara

Stres Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.283	3.340

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA (X1)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

“Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,295 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 29,5% sedangkan sisanya sebesar 70,5% dipengaruhi oleh faktor lain.”

Tabel

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.545	2.662

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

“Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,552 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 55,2 % sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain.”

Tabel

“Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Stres Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)”

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.595	2.490

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), STRES KERJA (X1)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

“Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,608 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.”

F. Hasil Uji Hipotesis**1. Uji t**

a. Pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₁) Terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.368	2.657		11.805	.000
STRES KERJA	-.385	-.076	.543	-5.051	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

Sebagaimana hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,501 > 2,000$

Dengan demikian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,051 > 2,000$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana.

Nilai sig 0,000, artinya bahwa nilai $0,000 < 0,005$, maka pengaruhnya signifikan.

Keputusan hasil dasar diatas, maka disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif (karena nilai yang dihasilkan negatif) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Makin tinggi variabel Stres Kerja, makin rendah variabel Kinerja Karyawan, demikian juga sebaliknya.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 24, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja(Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.191	3.526		4.024	.000
DISIPLIN KERJA	.549	.063	.743	8.668	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA (Y)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $8,668 > 2,000$

Dengan demikian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,668 > 2,000$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nawakara Arta Kencana.

Nilai sig 0,000, artinya bahwa nilai $0,000 < 0,005$, maka pengaruhnya signifikan.

Keputusan hasil dasar diatas, maka disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh Positif (karena nilai yang dihasilkan positif) dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. makin tinggi variabel Disiplin Kerja, makin tinggi variabel Kinerja Karyawan.

2. Uji F

“Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja pada PT. Nawakara Arta Kencana, yang dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%.”

Tabel
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1)
dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.504	1	284.504	25.508	.000 ^b
	Residual	680.353	61	11.153		
	Total	964.857	62			

a. Dependent Variable: KINERJA KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), STRES KERJA (X1)

Sumber: Output SPSS 24 yang diolah

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(25,508 > 3,150)$, hal ini juga diperkuat dengan $\rho\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pada PT. Nawakara Arta Kencana.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

“Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,684 - 0,348X_1 + 0,523X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar **0,780** artinya memiliki memiliki pengaruh yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simutan sebesar **60,8%** sedangkan sisanya sebesar **39,2%** dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai

$F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (**25,508 > 3,150**), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability significance* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat **pengaruh yang signifikan secara simultan** antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap Kinerja pada PT. Nawakara Arta Kencana.”

B. Saran

“Dari hasil penelitian disarankan agar perusahaan memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan dan perlu adanya pembagian pekerjaan yang adil terhadap karyawan disesuaikan dengan kemampuannya. Selain itu juga perusahaan perlu juga untuk mengadakan gathering, team building dan focus group discussion, untuk menghilangkan kelelahan dalam bekerja dan menggali apa yang menjadi kendala karyawan dalam pekerjaannya. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan jumlah sampel dan variabel yang teliti, karena pada variabel kinerja banyak variabel yang mempengaruhinya.”

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, H. 2014. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BFFE.
- Komarudin. 2018. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT. Herona Express Kantor Pusat Pamulang. Kreatif, Vol. 6 No.1. 73-87.
- Mangkunegara, A. P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miner, J. B. 2005. Organizational Behavior: Performance and Productivity. New York: First Edition, Random House Inc.
- Ogen, M., Nurwati, & Sinarwaty. 2018. The Influence of Work Discipline, Job Satisfaction and Self Efficacy on Appartus's Performance in Police Resort of Mona Regency. IOSR Journal of Businss and Management , p-ISSN: 2319-7668.
- Rivai, V., & Sagala, J. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: PT. Pers Jakarta.
- Sinambela, L. P. 2012. Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2017. Metode Peenelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Turang, R. C., Kindangen, P., & Tumiwa, J. 2015. Influence Leadership Style, Motivation, and work disciplineon EmployeePerformance in PT Dayana Cipta. Jurnal Berkala Efisiensi, Vol. 15, 505-516.
- Wilson, J. B. 2011. Planning for Excellence Performance Merencanakan Kinerja Unggul. Jakarta: PPM.
- Wulan, D. P., Alam, S., & Umar, F. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Merauke. Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship, 1-14.