

PENGARUH STRESS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GANDA MADY INDOTAMA SUDIRMAN JAKARTA SELATAN

Larisa¹, Wahadi Siamto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ khumairarisa6@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01458@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of leadership and motivation on the performance of employees of PT Aru Raharja, South Jakarta. The method used is a descriptive method with a quantitative approach. The sampling technique used is probability sampling, the sampling method using a saturated sample. Data analysis uses regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient analysis of determination and hypothesis testing. The results of this study are leadership (X1) and Motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 10.748 + 0.642X1 + 0.223X2$. The coefficient of determination has a simultaneous effect on 34.4%, the hypothesis test partially obtained a leadership number of 5.509 $t_{count} > t_{table}$ (5,509 > 1,673). Then H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that there is a positive and significant influence between independent variables, namely leadership (X1) on employee performance (Y). Motivation of $t_{Malccit} > t_{table}$ or (3,629 > 1,673). Then H_0 is rejected and H_2 is accepted. This means that there is an influence between independent variables, namely motivation (X2) on employee performance (Y). Hypothesis test obtained F_{count} value > F_{table} value (13,904 > 4.02). With H_0 rejected and H_3 is accepted, meaning leadership (X1) and Motivation (X2) together have a positive effect on employee performance (Y).

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT ARU Raharja Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah Probability Sampling, metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 10,748 + 0,642X1 + 0,223X2$. Koefisien determinasi berpengaruh secara simultan 34,4%, Uji hipotesis secara parsial diperoleh angka kepemimpinan sebesar 5,509 $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,509 > 1,673). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). motivasi sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,629 > 1,673). Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13,904 > 4,02). Dengan H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya yang berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini karyawan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan dari pihak lain. Dalam penelitian ini sumber Daya yang ingin di bahas peneliti adalah Karyawan di PT Ganda Mady Indotama Sudirman Jakarta Selatan. Dimana perusahaan tersebut adalah perusahaan outsourcing.

Dalam menjalankan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari yang namanya kinerja karyawan dan sikap kerja. Sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Perusahaan outsourcing ini menyelenggarakan jasa kebersihan area. Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, seperti stress dan disiplin kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang terlibat pada penelitian.

PT Ganda Mady Indotama Sudirman mengalami masalah kinerja karyawan. Berdasarkan data yang di peroleh dari Bapak Soni Arianto Sebagai Koordinator Supervisor dan umum perihal kinerja karyawan PT Ganda Mady Indotama Sudirman masih terlihat kurang baik. Dilihat dari segi penjualannya masih sering terjadi kegagalan mencapai target terutama target jangka waktu perbulan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas, kompeten, dan professional dapat meningkatkan kinerja, produktifitas dan inovasi organisasi. Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik dapat beradaptasi dan perubahan lingkungan dan tantangan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan stress kerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk mensejahterakan setiap karyawan agar tujuan visi misi organisasi tercapai.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, terjadinya penurunan kinerja disebabkan karena kurangnya kesempatan pengembangan karir yang tidak mendukung menyebabkan ketidak puasan

karyawan. Hal ini bisa mengakibatkan motivasi dan semangat kerja. Yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan adalah salah satu factor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan semakin akan semakin mudah tercapai. Begitupula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah dan tidak baik. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan.

Dukungan ini dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Stress kerja adalah kondisi suatu ketegangan mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Stress kerja sebagai perasaan individu terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, kekhawatiran, kelelahan emosional dan tekanan .

Penelitian yang di lakukan oleh Nailul Muna dan Sri Isnawati (2022) dengan judul Pengaruh Stress kerja dan beban kerja pengembangan karir terhadap kinerja karyawan studi pada PT Ikm Demak Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lainnya yaitu Rahayu Amalia (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Mutiara Sawit Lestari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan Penelitian yang di lakukan oleh penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan peneliti dimana peneliti sebelumnya lebih menenkankan pada lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang di lakukan peneliti

adalah lebih memfokuskan pada Stress dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT Ganda Mady Indotama Sudirman Jakarta Selatan

Tabel 1. 1
 Tabel Kinerja Karyawan pada PT Ganda Mady Indotama 2020-2023

No.	Dimensi	Mean	Keterangan
1.	Kuantitas	2,58	Buruk
2.	Kualitas	2,71	Cukup
3.	Ketepatan	2,10	Buruk
4.	Kehadiran	2,45	Buruk
5.	Kerja sama	2,38	Cukup
Nilai rata-rata kinerja karyawan		2,6109	Cukup

Sumber: PT Ganda Mady Indotama

Dari kelima dimensi yang ada pada variabel kinerja karyawan, dimensi kemampuan kerja sama memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 2,85 yang masuk dalam kategori cukup sementara dimensi ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 2,10 yang masuk dalam kategori buruk. Dari kelima dimensi ini dapat diketahui bahwa kinerja karyawan bagian housekeeping PT Ganda Mady Indotama Sudirman termasuk dalam kategori cukup.

Dari kelima dimensi dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang terhitung paling baik adalah kualitas pekerjaan mereka yang bernilai 2,71. Hal ini dikarenakan hasil pekerjaan para karyawan memang harus lulus uji quality control, hanya saja karena waktu yang terlalu mendesak banyak kualitas pekerjaan yang menjadi buruk pula karena di kejar waktu sehingga pekerjaan mereka harus diperbaiki sehingga dimensi kualitas pekerjaan ini hanya bernilai cukup.

Sementara nilai kinerja yang rendah di dapatkan dari ketetapan waktu para karyawan yang bernilai 2,10. Hal ini dikarenakan pekerjaan para karyawan melebihi batas kemampuan para karyawan sehingga menyebabkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan jadi terlambat.

Tabel 1. 2
 Hasil Observasi Stress Kerja Pada PT Ganda Mady Indotama Sudirman Jakarta Selatan

No	PERNYATAAN	Total Responden	Yes	No
1.	Tuntutan tugas sesuai dengan kemampuan	10	4	6
2.	Stress Karena peran Tugas karyawan diluar Jobdesk	10	5	5
3.	Kecerdasan membangun hubungan interpersonal	10	3	7
4.	Karyawan grading sesuai kemampuan	10	4	6

Sumber: PT Ganda Mady Indotama

Berdasarkan Tabel di atas, Setiap karyawan pasti pernah mengalami stress kerja. Stress kerja bisa memberi efek positif namun jika berlebihan maka akan menimbulkan dampak negative terutama pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, stress kerja harus di cegah dan di tangani. Tekanan

kerja yang berlebihan juga di alami oleh karyawan Departemen PT Ganda Mady Indotama Sudirman dan pengaruhnya kinerja karyawan tersebut. Hasil yang di peroleh melalui penelitian ini adalah ada pengaruh negative yang signifikan terhadap stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ganda Mady Indotama Sudirman.

Oleh karena itu, penulis menyarankan perusahaan untuk melakukan sosialisasi tentang manajemen stress kerja dan berbagai kegiatan diluar pekerjaan yang dapat beristirahat dan menyegarkan jiwa dan raga

Tabel 1. 3
 Tabel Disiplin Karyawan tahun 2020-2022 pada PT Ganda Mady Indotama Sudirman Jakarta Selatan

Tahun	Kehadiran	Kapathuhan
2020	90%	86%
2021	85%	85%
2022	90%	92%

Sumber: PT Ganda Mady Indotama

Berdasarkan table di atas, kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang di capainya. Menurut Simamora (2006:610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

NA Lotu, ZD Widodo, L Sumarto - dan Pelayanan Publik, 2022 Vol 2 Nomor 10 2023 Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa berimbas pada kedisiplinan pegawai dan jam kerja. dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja

PD Partika, B Ismanto, L Rina - Jurnal Benefita, 2020 1(1), 115–127. Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ekowisata taman air tlatar boyolali Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa penelitian berupa stres kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian yaitu lebih dalam dari penelitian sebelumnya

Y Aldi, F Susanti – 2019 Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang Dari penelitian secara parsial menunjkan

bahwa kerja 4karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja dan penelitian ini, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, iklim penelitian ini tidak sejalan

A Adipura, KA Puspitasari - Jurnal Ekonomi 2022 Vol 1 Nomor 3 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa menjaga kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan dalam bekerja,serta selalu menjaga lingkungan kerja yang baik pada setiap karyawan

TP Rahayu, L Liana - Al Tijarah, 2020 5(1), 1–8. Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulan et al. (2018)

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan

positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No	rhitung	rtabel	Ket
1	0.481	0.242	Valid
2	0.569	0.242	Valid
3	0.794	0.242	Valid
4	0.645	0.242	Valid
5	0.814	0.242	Valid
6	0.739	0.242	Valid
7	0.809	0.242	Valid
8	0.814	0.242	Valid
9	0.681	0.242	Valid
10	0.748	0.242	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26 diatas, seluruh data dikatakan valid karena seluruh nilai rhitung dari variabel stress kerja lebih besar dari rtabel (0,242).

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	rhitung	rtabel	Ket
1	0.660	0.218	Valid
2	0.734	0.218	Valid
3	0.674	0.218	Valid
4	0.703	0.218	Valid
5	0.635	0.218	Valid
6	0.417	0.218	Valid
7	0.813	0.218	Valid
8	0.670	0.218	Valid
9	0.733	0.218	Valid
10	0.747	0.218	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26 diatas, seluruh data dikatakan valid karena seluruh nilai rhitung dari variabel stress kerja lebih besar dari rtabel (0,242)

Tabel 4. 10
 Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja

No	rhitung	rtabel	Ket
1	0.711	0.218	Valid
2	0.825	0.218	Valid
3	0.750	0.218	Valid
4	0.793	0.218	Valid
5	0.791	0.218	Valid
6	0.821	0.218	Valid
7	0.750	0.218	Valid
8	0.750	0.218	Valid
9	0.724	0.218	Valid
10	0.749	0.218	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26 diatas, seluruh data dikatakan valid karena seluruh nilai rhitung dari variabel stress kerja lebih besar dari rtabel (0,242).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
 Reliabilitas Stres Kerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan output SPSS versi 26, seluruh data dalam variabel stress kerja reliabel karena memiliki nilai $0,895 > 0,60$.

Tabel 4. 12
 Reliabilitas Disiplin Kerja
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan output SPSS versi 26, seluruh data dalam variabel stress kerja reliabel karena memiliki nilai $0,895 > 0,60$.

Tabel 4. 13
 Reliabilitas Kinerja Karyawan
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan output SPSS versi 26, seluruh data dalam variabel stress kerja reliabel karena memiliki nilai $0,895 > 0,60$.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 14
 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	66
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.00000000
Std. Deviation	2.70879760
Most Extreme Differences	
Absolute	.108
Positive	.108
Negative	-.106
Test Statistic	.108
Asymp. Sig. (2-tailed)	.055 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai signifikansi pada pengujian ini memiliki nilai $0,055 > 0,050$.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
 Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.286	3.680			.893	.375		
	STRESS KERJA	.394	.133	.374	2.954	.004	.349	2.864	
	DISIPLIN KERJA	.524	.141	.471	3.717	.000	.349	2.864	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas karena hasil pengujian ini mendapatkan nilai tolerance $0,349 > 0,1$ dan nilai VIF $2,864 < 10$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 16
 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.414	2.586			1.706	.093		
	STRESS KERJA	-.182	.094	-.401	-1.939	.057	.349	2.864	
	DISIPLIN KERJA	.125	.099	.260	1.260	.212	.349	2.864	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi pada residual memiliki nilai $> 0,05$ pada variabel stress kerja dan disiplin kerja

d. Analisis Regresi Liinear Sederhana

Tabel 4. 17
 Hasil Uji Regresi Linear Stress Kerja
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.247	3.757			2.195	.032		
	STRESS KERJA	.794	.086	.754	9.194	.000	1.000	1.000	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS versi 26 didapati nilai dengan hasil persamaan regresi $Y = 8,247 + 0,794$. Maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan memiliki nilai 8,247 tanpa adanya stress kerja, variabel kinerja karyawan tetap terbentuk 8,247.
- b. Stress kerja memiliki nilai 0,794, dapat diartikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh satu arah terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika nilai kinerja karyawan ingin meningkat per satu satuan, maka stress kerja perlu ditingkatkan 0,794.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linear Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.063	3.767		1.610	.112	
	DISIPLIN KERJA	.859	.088	.773	9.750	.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS versi 26 didapati nilai dengan hasil persamaan regresi $Y = 6,063 + 0,859$. Maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan memiliki nilai tanpa adanya disiplin kerja, variabel kinerja karyawan tetap terbentuk 6,063.
- b. Stress kerja memiliki nilai 0,859, dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh satu arah terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika nilai kinerja karyawan ingin meningkat per satu satuan, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan 0,859.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.286	3.680		.893	.375	
	STRESS KERJA	.394	.133	.374	2.954	.004	.349
	DISIPLIN KERJA	.524	.141	.471	3.717	.000	.349

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS versi 26 didapati nilai dengan hasil persamaan regresi $Y = 3,286 + 0,394 + 0,524$. Maka dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan memiliki nilai tanpa adanya stress kerja dan disiplin kerja, variabel kinerja karyawan tetap terbentuk 3,286.
- b. Stres kerja memiliki nilai 0,394, dapat diartikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh satu arah terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika nilai kinerja karyawan ingin meningkat per satu satuan, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan 0,394.

- c. Disiplin kerja memiliki nilai 0,524, dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh satu arah terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika nilai kinerja karyawan ingin meningkat per satu satuan, maka disiplin kerja perlu ditingkatkan 0,524.

e. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 4. 20
Koefisien Korelasi Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.562	3.014

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai R pada variabel stres kerja memiliki nilai 0,754 sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 21
Koefisien Korelasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.591	2.913

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai R pada variabel stres kerja memiliki nilai 0,773 sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 22
Koefisien Korelasi Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.635	2.751

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

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai R pada variabel stres kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki nilai 0,804 sehingga dapat diartikan bahwa stres kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

f. Analisis Koefisien Determinasi Sederhana

Tabel 4. 23
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.562	3.014

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai R² 0,569 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,9% sedangkan 43,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 4. 24
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.598	.591	2.913

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai R² 0,569 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 59,8% sedangkan 40,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

Tabel 4. 25
 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.635	2.751

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

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai R² 0,647 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,7% sedangkan 35,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

g. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 26
 Uji t Stress Kerja terhadap Kepuasan Konsumen

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.247	3.797		2.416	.032		
	STRESS KERJA	.784	.086	.754	9.194	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, dapat diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai t 9,194 > 0,678. Sehingga dapat diartikan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak

Tabel 4. 27
 Uji t Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Konsumen

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.063	3.767		1.610	.112		
	DISIPLIN KERJA	.859	.088	.773	9.750	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, dapat diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai t

9,750 > 0,678. Sehingga dapat diartikan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak

Tabel 4. 28
 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	872.587	2	436.294	57.631	.000 ^b
	Residual	476.943	63	7.571		
	Total	1349.530	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, dapat diketahui bahwa stres kerja memiliki nilai F 57,631 > 0,678. Sehingga dapat diartikan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang telah penulis uraikan mengenai pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh data dalam penelitian ini valid, berdasarkan hasil uji reliabilitas data dalam penelitian ini reliabel, berdasarkan uji normalitas, data dalam penelitian ini berdistribusi normal, berdasarkan hasil uji multikolinearitas, data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, berdasarkan analisis regresi linear, variabel stress kerja memiliki pengaruh dengan nilai regresi $Y = 8,247 + 0,794X_1$, berdasarkan analisis koefisien korelasi stress kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi stress kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,569.
2. Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh data dalam penelitian ini valid, berdasarkan hasil uji reliabilitas data dalam penelitian ini reliabel, berdasarkan uji normalitas, data dalam penelitian ini berdistribusi normal, berdasarkan hasil uji multikolinearitas, data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, berdasarkan analisis regresi linear, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh dengan nilai

- regresi $Y = 6,063 + 0,859X_2$, berdasarkan analisis koefisien korelasi disiplin kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 56,9%
3. Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh data dalam penelitian ini valid, berdasarkan hasil uji reliabilitas data dalam penelitian ini reliabel, berdasarkan uji normalitas, data dalam penelitian ini berdistribusi normal, berdasarkan analisis regresi linear berganda, variabel stress kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dengan nilai regresi $Y = 3,286 + 0,394X_1 + 0,524X_2 + \alpha$ berdasarkan analisis koefisien korelasi berganda, stress kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 64,7%

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- [2] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Adipura, A., & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(3).
- [4] Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- [5] Agus Widarjono. 2018. Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Disertai Panduan Eviews. Edisi keli. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta.
- [6] Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- [7] Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- [8] Amalia, F., Hartono B., & Utami S.P.T. (2018). Konjungsi Wacana Bahasa Indonesia pada Wacana Media Tulis (Online), Buku Teks (Pelajaran), dan Artikel Ilmiah. *Jurnal Sastra Indonesia*, 7(1), 73–80
- [9] Danang, Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- [10] Dewi, dkk. (2014). Aktivitas Fisik Dan Pola Makan Dengan Kejadian Overweight Pada Anak Sekolah Dasar Katolik Frater Bakti Luhur Makassar.
- [11] Dewi, P. D., dan Harjoyo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS
- [12] Duli, Nikolaus. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish
- [13] Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- [14] Fahmi, M. (2016). Implementasi Kebijakan Alokasi Anggaran Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dasar Sembilan Tahun di Kota Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 2(1), 203-214.
- [15] Farida, U., dan Hartono, S., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia II, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- [16] Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro
- [17] Hadiansah, D., Ahmadi, E., Rahayu, Y. N., Tanjung, R., Dasmana, A., Kurniasih, N. & Rachman, B. A. (2021). Membaca Perspektif Balanced Scorecard.
- [18] Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- [19] Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [20] Hermawati, R., & Suganjar, S. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 1-13.