

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TAVIN JAYA KUPANG

*The Effect Of Work Discipline and Work Pressure on The Performance Of Empolyees Of PT Tavin Jaya Kupang*

Donal Y.Y Atti<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Marianus S.Neno<sup>3,c)</sup>

<sup>1,2,3</sup>)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> donalatti00@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland fanggidae@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> marianus.neno@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tavin Jaya Kupang: Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Tavin Jaya Kupang dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang dengan jenis teknik *simple jenuh sampling*, dan untuk pengumpulan data dilapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,962 atau 96,2% maka dapat dikatakan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (disiplin kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 96,2% sedangkan sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor yang tidak dimasukkan dalam model ini.

**Kata kunci** : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat sehingga persaingan di antara para pengusaha juga semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta meningkatkan produktifitas sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya, Menurut (Mangkunegara 2005) dalam (Roscahyo 2013). Unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Handoko (2012) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya

manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dalam bidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayungkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Sutrisno 2017) Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan, (2018)

Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baiknya hasil dari kinerja karyawannya. Apabila hasil kinerja karyawan baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin buruk kinerja karyawan maka, tingkat keberhasilan perusahaan semakin rendah pula. Oleh karena itu perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan dalam perusahaan. Handoko (2017) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar dalam perusahaan. Tujuan utama disiplin kerja untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat yang terlalu awalnya mengakiri kerja yang disebabkan karena keterlemabatan atau kemalasan.

Siswanto, (2013) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan tanggung dan wewenang yang diberikan kepadanya

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Muslimat, 2021) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar, (2018) juga menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja yakni stress kerja.

Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi suatu perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor stress kerja karyawan. Stress kerja merupakan bagian dari stress kehidupan. Disamping itu stress kerja yang terlalu berat

hingga melampaui batas toleransi akan berkaitan dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik.

Robbins, (2017) stress kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dengan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stress kerja yang bersifat sehat, positif, (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stress yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stress tersebut bersifat positif, sehat dan menantang .

Disisi lain stress yang bersifat negatif atau tidak sehat cenderung beraksi berlebihan, bingung dan tidak performa secara maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Oktaviani, 2021) yang menunjukan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. sedangkan penelitian yang dilakukan (Rini,2021) menunjukan bahwa stress kerja berdampak negatif terhadap kinerja.

PT. Tavin jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan transportasi bahan bakar minyak (BBM) jenis solar. Perusahaan ini merupakan perusahaan kontraktor minyak jenis solar. Berbagai perilaku karyawan yang ada saat ini dijumpai masih ada sering datang terlambat ada karyawan bersikap pasif terhadap pekerjaan, ada karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masi ada sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan, didapatkan informasi bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu beban kerja berlebihan, pemasukan tidak sesuai dengan target yang menyebabkan karyawan stres sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tavin Jaya Kupang”

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (2010) Disiplin kerja adalah suatu kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti aturan main yang ditetapkan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016) sedangkan menurut Sutrisno, (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, berdasarkan uraian definisi di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat

peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Indikatornya adalah tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum dan ketegasan.

### **Stres kerja**

Menurut Robbins, (2016) stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara., (2017) perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Fahmi, (2017). Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Menurut Luthans, (2011) Stres Kerja merupakan sebuah kondisi yang terjadi sebagai hasil interaksi antara karyawan dengan pekerjaan mereka dan ditandai oleh perubahan yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal mereka

Stres diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungan, tetapi kemudahan diperinci lagi menjadi respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang, stres merupakan interaksi antar lingkungan, dengan perubahan psikologis dan fisiologis yang menyebabkan penyimpangan dari performa normal mereka Widiyanti, (2008) Menurut Rivai, (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya tidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Indikator stres kerja adalah beban kerja berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek

### **Kinerja karyawan**

Menurut (Robbins, 2017) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Rivai, 2016) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Handoko, 2016) kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Performance atau pekerjaan adalah catatan outcome yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan tertentu atau selama kegiatan periode tertentu.

Sinambela, (2017) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang di harapkan. Menurut (Susanto 2017) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari kegiatan seseorang dalam menyelesaikan tugas (tanggung jawab) yang telah dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu sesuai kriteria yang telah disepakati bersama. Indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (sugiyono, 2018). Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah kausal (sebab-akibat), yaitu hubungan yang bersifat memengaruhi dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen (variabel bebas/yang memengaruhi) dan 1 variabel dependen (variabel terikat/variabel dipengaruhi).

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana hasil kedua hasil uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear berganda.

## **ANALISIS PENELITIAN**

### **Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja dan Produktifitas Kerja Karyawan.**

Analisis ini dimaksudkan untuk menilai kondisi dari masing-masing variabel dari perspektif responden karyawan yang dianalisis dari rangkuman jawaban atas kuesioner yang diberikan. Kriteria penilaian atas kuantitas capaian item, indikator, dan variabel didasarkan pada 5 kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, buruk, dan sangat buruk, serta sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah

Variabel disiplin kerja terdiri atas 5 indikator dan 10 item pertanyaan, dengan hasil analisis deskriptif sebagai mana tampak pada Tabel 1. Dimana berdasarkan tampilan tabel tersebut diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori sangat tinggi (5) sehingga rata-rata capaian semua item, indikator, dan variabel pelatihan kerja berada pada

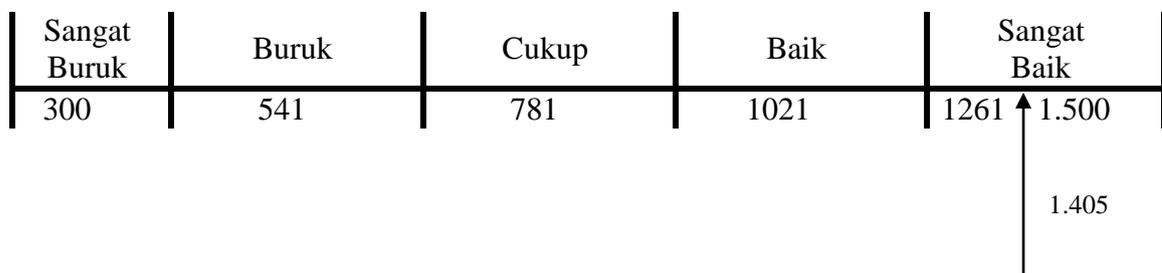
kriteria penilaian sangat tinggi. Kondisi ini berbanding terbalik dengan informasi awal yang diperoleh peneliti pada saat melakukan studi pendahuluan pada obyek. Dengan demikian hasil tersebut secara eksplisit menegaskan bahwa disiplin kerja yang dirasakan seluruh karyawan sudah berada dalam kondisi yang ideal. Meskipun belum berada pada capaian optimum, namun mampu memberikan dampak positif bagi peningkatan disiplin kerja para karyawan.

**Tabel 1.**  
 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5	$\Sigma$	
<b>Tujuan dan kemampuan</b>							<b>272</b>	<b>Sangat tinggi</b>
1.	Item 1	0	0	0	13	17	137	Sangat tinggi
2.	Item 2	0	0	1	13	16	135	Sangat tinggi
<b>Balas jasa</b>							<b>277</b>	<b>Sangat tinggi</b>
3.	Item 3	0	0	0	12	18	138	Sangat tinggi
4.	Item 4	0	0	0	11	19	139	Sangat tinggi
<b>Keadilan</b>							<b>290</b>	<b>Sangat tinggi</b>
5.	Item 5	0	0	0	5	26	150	Sangat tinggi
6.	Item 6	0	0	0	10	20	140	Sangat tinggi
<b>Sanksi hukum</b>							<b>286</b>	<b>Sangat tinggi</b>
7.	Item 7	0	0	0	6	24	144	Sangat tinggi
8.	Item 8	0	0	0	8	22	142	Sangat tinggi
<b>Ketegasan</b>							<b>280</b>	<b>Sangat tinggi</b>
9.	Item 9	0	0	0	10	20	140	Sangat tinggi
10	Item 10	0	0	0	10	20	140	Sangat tinggi
<b>Rata-rata variabel disiplin kerja (X1)</b>							<b>1.405</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Berdasarkan perhitungan capaian variabel di atas, maka dapat digambar dalam suatu garis kontinum sebagai berikut:

**Gambar 1**  
 Garis Kontinum variabel Disiplin Kerja ( X1)



Variabel produktivitas kerja terdiri atas 6 indikator yang dijabarkan ke dalam 18 item pertanyaan, dengan hasil analisis deskriptif sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut:

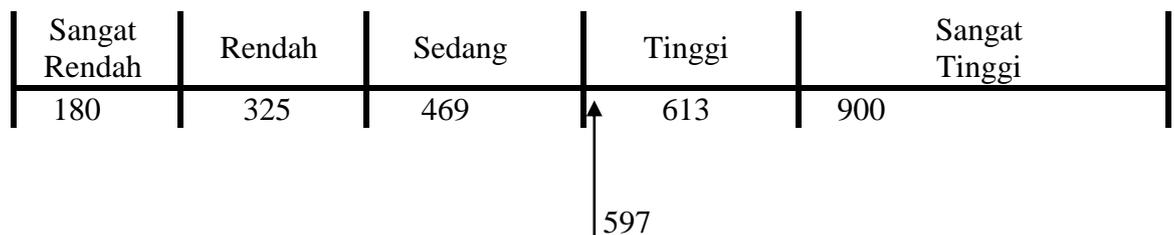
**Tabel 2.**  
 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5	$\Sigma$	
<b>Beban kerja berlebihan</b>						<b>203</b>	<b>Tinggi</b>	
1.	Item 1	0	1	23	6	0	95	Sedang
2.	Item 2	0	0	4	26	0	108	Tinggi
<b>Tekanan atau desakan waktu</b>						<b>200</b>	<b>Tinggi</b>	
3.	Item 3	0	0	13	17	0	107	Tinggi
4.	Item 4	0	1	25	4	0	93	Sedang
<b>Kualitas supervisi yang jelek</b>						<b>194</b>	<b>Tinggi</b>	
5.	Item 5	0	1	8	21	0	110	Tinggi
6.	Item 6	0	6	24	0	0	84	Sedang
<b>Rata-rata skor Variabel stres kerja (X2)</b>						<b>597</b>	<b>Sedang</b>	

Berdasarkan tampilan tabel 2 di atas diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori Tinggi (4) dan sedang (3) sehingga rata-rata capaian semua item dan indikator berada pada kriteria penilaian tinggi dan sedang. Sedangkan rata-rata capaian variabel stres kerja berada pada kategori penilaian sedang. Capaian tersebut menegaskan bahwa di mata para karyawan PT. Tavin Jaya Kupang. Selalu merasa stres sehingga tidak berfokus dalam bekerja.

Hasil analisis deskriptif tersebut jika di gambar dalam garis kontinum akan tampak sebagai berikut:

**Gambar 2.**  
 Garis Kontinum variabel Stres kerja (X2)

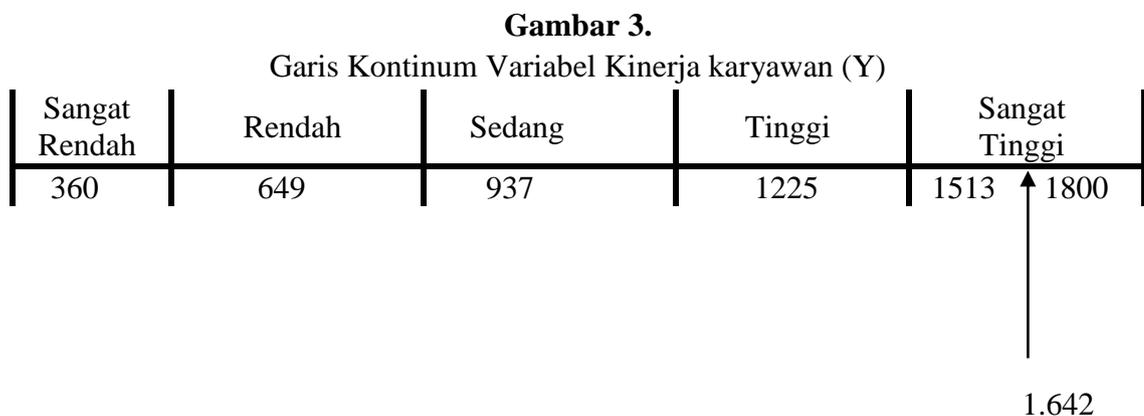


**Tabel 3**  
 Hasil Analisis deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5	$\Sigma$	
<b>Kualitas</b>							<b>272</b>	<b>Sangat tinggi</b>
1.	Item 1				13	17	137	Sangat tinggi
2.	Item 2			1	13	16	135	Sangat tinggi
<b>Kuantitas</b>							<b>276</b>	<b>Sangat tinggi</b>
3.	Item 3				13	17	137	Sangat tinggi
4.	Item 4				11	19	139	Sangat tinggi
<b>ketepatan waktu</b>							<b>285</b>	<b>Sangat tinggi</b>
5.	Item 5				5	25	145	Sangat tinggi
6.	Item 6				10	20	140	Sangat tinggi
<b>Efektivitas</b>							<b>278</b>	<b>Sangat tinggi</b>
7.	Item 7				6	24	144	Sangat tinggi
8.	Item 8				8	22	134	Sangat tinggi
<b>Kemandirian</b>							<b>280</b>	<b>Sangat tinggi</b>
9.	Item 9				10	20	140	Sangat tinggi
10.	Item 10				10	20	140	Sangat tinggi
<b>Komitmen kerja</b>							<b>251</b>	<b>Sangat tinggi</b>
11	item 11				26	4	124	Sangat tinggi
12	Item 12				23	7	127	Sangat tinggi
<b>Variabel Kinerja karyawan (Y)</b>							<b>1.642</b>	<b>Sangat tinggi</b>

Berdasarkan tabel 3. tanggapan karyawan responden PT. Tavin Jaya Kota kupang menunjukkan capaian pada semua item, indikator dan semua variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Diketahui dari responden 30 ini capaian kinerja karyawan adalah sebesar 1.642 yang berada dalam kategori sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel kinerja karyawan terletak pada indikator ketepatan waktu dengan item “ketepatan waktu penyelesaian dengan capaian skor 145. Hal ini menunjukan bahwa karyawan harus bekerja dengan tepat waktu untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan capaian terendah pada variabel kinerja karyawan terletak pada indikator komitmen kerja dengan item Saya harus bersikap loyal/patut kepada perusahaan ini pada capain skor 124, hal ini menunjukan bahwa masi banyak karyawan yang bersikap loyal dan tidak patut dalam perusahaan.

Berdasarkan perhitungan capaian diatas maka duperoleh garis kontinum sebagai berikut:



## Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Hasil uji analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel hasil olahan SPSS V. 25 sebagai berikut

**Tabel 4.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.650	2.517		1.847	.076		
Disiplin Kerja	1.063	.039	.982	27.129	.000	1.000	1.000
Stres Kerja	.036	.087	.015	.413	.683	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diadaptasi persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4.650 + 1.063(X_1) + 0,036(X_2)$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh, nilai constanta sebesar 4.650 artinya jika nilai variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol (0), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 4.650 satuan.
2. Nilai koefisien  $b_1$  dari variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) menunjukkan nilai sebesar 1.063 satuan, yang artinya jika nilai variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu (1) satuan, dan variabel lainnya bernilai nol maka nilai dari variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 1.063 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya yang bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  dari variabel stres kerja  $x_2$  menunjukkan nilai sebesar 0,036 satuan, yang artinya jika nilai variabel stres kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan variabel lainnya bernilai nol maka nilai dari variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan 0,036 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai tetap.

## UJI HIPOTESIS (Uji t)

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Hipotesis 1

1. Menentukan hipotesis statistik.

$H_1 = H_0$  : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tavin Jaya Kupang.

$H_a$  : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tavin Jaya Kupang.

2. Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikan  
Dari tabel *coefficient* (tabel 4.10) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 27.129 sedangkan signifikan sebesar 0,000.
3. Menentukan  $t_{tabel}$   
Dalam menentukan  $t_{tabel}$  dilakukan dengan rumus  $df=n-k=30-2=28$  dengan tingkat alpha sebesar 0,05 maka diperoleh  $t_{tabel}=2,048$
4. Kriteria pengujian  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< a$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> a$ , maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak.
5. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha  
 $t_{hitung}$  (27.129)  $> t_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,000)  $< a$ , (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
6. Kesimpulan  
Karena  $t_{hitung}$  (27.129)  $> t_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,000)  $< a$ , alpha (0,05),  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tavin Jaya Kupang.

## **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .Hipotesis 2**

1. Menentukan hipotesis statistik  
 $H_2 = H_0$  : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tavin Jaya Kupang.  
 $H_a$  : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tavin Jaya Kupang.
2. Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikansi  
Dari tabel *coefficient* tabel (4.10) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,413 sedangkan signifikansi sebesar 0,683.
3. Menentukan  $t_{tabel}$   
Dalam menentukan  $t_{tabel}$  dilakukan dengan rumus  $df=n-k=30-2=28$  dengan tingkat alpha sebesar 0,05 maka diperoleh  $t_{tabel}=2,048$
4. Kriteria pengujian  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< a$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima  
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> a$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
5. Membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha  
 $t_{hitung}$  (0,413)  $< t_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,683)  $> a$ , (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
6. Kesimpulan  
Karena  $t_{hitung}$  (0,413)  $< t_{tabel}$  (2,048) dan signifikansi (0,683)  $> alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tavin Jaya Kupang

## UJI HIPOTESIS (Uji F)

**Tabel 5.**  
Hasil Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502.546	2	251.273	368.303	.000 <sup>b</sup>
Residual	18.421	27	.682		
Total	520.967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

### 1. Menentukan hipotesis

$H_3 = H_0$  : Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tavin Jaya Kupang

$H_a$  : Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tavin Jaya Kupang.

### 2. Menentukan $F_{hitung}$

Dari tabel ANOVA diatas dapat diperoleh output  $F_{hitung}$  sebesar 368,303.

### 3. Menentukan $F_{tabel}$

Mencari  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 28$ ,  $\alpha = 5\% = 0,05$  maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 3.37 (lihat pada tabel F lampiran)

### 4. Kriteria pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak

### 5. Membandingkan $F_{hitung}$ dengan $F_{tabel}$ .

$F_{hitung} (368,303) > F_{tabel} (3.37)$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

### 6. Kesimpulan

Karena nilai  $F_{hitung} (368,303) > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tavin Jaya Kupang.

## Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 6.**  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.982 <sup>a</sup>	.965	.962	.82598	1.511

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 6. diatas menunjukkan hasil analisis determinasi diperoleh angka  $R_2$  ( $R$  square) sebesar 0,96,2% atau 96,2%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen ( disiplin kerja dan stres kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 96,5% sedangkan sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh atau dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa a) hasil analisis deskriptif menggunakan metode garis kontinum (rentang skor) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berada pada kategori penilaian sangat tinggi, demikian pula variabel stres kerja (X2) berada pada kategori penilaian sangat tinggi, b) hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Tavin Jaya Kupang sedangkan stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan pada PT. Tavin Jaya Kupang, disiplin kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil determinasinya disiplin kerja dan stres kerja memperkuat kinerjanya.

Diharapkan pimpinan PT. Tavin Jaya Kupang tetap mempertahankan tingkat disiplin kerja dan stres kerja karena terbukti memengaruhi tingginya kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian ini, besar harapan untuk menambah wawasan mengenai disiplin kerja stres kerja dan kinerja karyawan. Dan juga selanjutnya diharapkan untuk mencari indikator lain dari masing masing indikator variabel disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar Arifudin Husain. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Disrupsi Bisnis.
- Devina Nur Oktaviani. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 2.
- Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fahmi. (2006). teori pengambilan keputusan .widisarana indonesia.penerbiit gramedia.Jakarta
- Handoko, H. (2012). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. cetakan ke 11.BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, (2018). Manajemen Sumber D aya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu . (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu . (2013). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama.

- Muslimat, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. JENIUS. Vol. 4, No. 2, Januari 2021, 120-127.
- Oktaviani 2021”Tingkat Optimisme Pada Mahasiswa Magang Ditenga Pandemi Covid19”  
Jurnal Riset psikologis.
- Rini. (2021). No Titl. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt.Trinity Interlink Medan.
- Rivai, V. El. At. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek.
- Robbins & Judge. (2017). Organizational Behavior. Fourteenth Edition. Pearson Education.New Jersey 07458. 77-89\*.
- Roscahyo, Agung. 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotidjah Sidoarjo” Jurnal STIESIA Surabaya. Hlm. 1-16
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.Jakarta
- Siswanto. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (2nd Ed.). Jakarta, Pt. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.