

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA III (PELINDO) PELABUHAN TENAU, KUPANG

*The Effect of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance of PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Tenau Port, Kupang*

Salva Kemala Putri<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Merlyn Kurniawati<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [salvhaputry@gmail.com](mailto:salvhaputry@gmail.com), <sup>b)</sup> [rollandfanggidae@staf.undana.ac.id](mailto:rollandfanggidae@staf.undana.ac.id),

<sup>c)</sup> [merlyn.kurniawati@staf.undana.ac.id](mailto:merlyn.kurniawati@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. PELINDO Kupang. Tujuan penelitian adalah untuk 1) Mendeskripsikan disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. PELINDO Kupang; 2) Menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Kupang; 3) Menganalisis stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Kupang; 4) Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling*, dengan rumus slovin diperoleh 58 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja dan stres kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Kupang.

**Kata Kunci:** Disiplin kerja, stres kerja, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan atau organisasi. Dengan harapan agar perusahaan bisa mengalami perkembangan yang cukup baik dan agar terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja merupakan ukuran hasil yang menggambarkan sejauh mana aktifitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2015). Kinerja yang dihasilkan

oleh karyawan bukanlah hal kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya disiplin kerja dan stress kerja. Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan sikap mental dari dalam diri seorang pegawai yang menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan (Mangkunegara, 2013).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stress kerja. Semakin tinggi tingkat stres akan memperlemah kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang (Handoko, 2015). Perusahaan harus berupaya agar selalu menjaga tingkatan stres kerja yang dialami karyawan. Stres kerja dapat berdampak pada peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan. PT Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Persero, Pelabuhan tenau, Kupang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kapal, pelayanan jasa barang, pengusaha properti, jasa persewaan fasilitas, dan jasa bongkar muat peralatan Pelabuhan. Ada dermaga yang melayani kapal penumpang menuju Pantai Makassar, Ruteng, Baa, Dili, Kalabahi, Waingapu, Ende, dan lainnya. PT. Pelindo Kupang mempunyai visi perusahaan yaitu berkomitmen memacu integritas logistik dengan layanan jasa Pelabuhan yang prima. Serta memiliki misi yaitu menjamin penyediaan jasa pelayanan prima, memacu kesinambungan daya aing industry nasional melalui biaya logistik yang kompetitif, memenuhi harapan semua stakeholder, menjadikan SDM yang berkompoten, mendukung perolehan devisa negara dengan memperlancar arus perdagangan. Melalui wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan terhadap Pak Andang Heri Indriyanto selaku manager penunjang operasi PT PELINDO, masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tidak masuk kerja tanpa menggunakan surat izin. Masih ada juga beberapa karyawan yang selalu melebihi jam istirahat, bahkan ada karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak selesai tepat waktu. Seperti yang diketahui bahwa kedisiplinan karyawan akan berdampak pada tugas yang diberikan. karyawan akan dikatakan disiplin apabila taat pada aturan waktu, taat pada aturan perusahaan, taat pada aturan perilaku, dan taat terhadap peraturan lainnya dalam perusahaan (Sutrisno, 2011). PT Pelindo Kupang juga mempunyai permasalahan lain yaitu tingkat stres kerja yang tinggi. Beban kerja dan desakan waktu dalam pengumpulan tugas mengakibatkan stres pada karyawan. Semakin meningkatnya beban kerja yang dihadapi karyawan, maka dapat meningkatkan stres. Karyawan dihadapkan dengan berbagai masalah seperti beban kerja yang melebihi batas kemampuan. Misalnya tugas utama yang harus diselesaikan setiap karyawan dan juga beberapa tugas tambahan yang dimana waktu penyelesaian tugas mempunyai jadwal yang sama. Tugas tambahan tersebut dapat berbentuk dinas keluar kota, pekerjaan dikantormenjadi menumpuk dan sejumlah tugas yang menumpuk tadi harus diselesaikan dengan waktu yang bersamaan. Jumlah beban kerja jadi bertambah, namun perusahaan tidak memberikan dispensasi waktu (penambahan waktu) dalam penyelesaian tugas tambahan tersebut sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stres. Jika hal ini dibiarkan terus-menerus maka dapat mengakibatkan karyawan stres berkepanjangan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan (Rivai, 2010). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai 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 kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2010) ada empat indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Sikap Karyawan

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam perusahaan. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah “ Kesadaran atau Kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku”. Pengertian disiplin tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan menurut Sinambela (2012).” Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan- aturan yang sudah ditetapkan. Pendapat lainnya juga diungkapkan oleh Sutrisno (2011) menyatakan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir ketaatan karyawan pada semua peraturan-peraturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2016) indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Taat aturan waktu
2. Taat aturan perusahaan

3. Taat aturan perilaku
4. Taat aturan lainnya

### **Stres Kerja**

Dalam bekerja hampir setiap orang mempunyai stress yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2015) mengatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketiakteimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2014). Menurut Priansa (2011) “ stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan secara singkat, yang dapat diartikan bahwa stres kerja timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga dapat menimbulkan stres kerja”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan perasaan tertekan atas suatu tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan tersebut.

### **Indikator Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Beban Kerja
2. Waktu Kerja
3. Umpan Balik
4. Tanggung Jawab

## **METODE PENELITIAN**

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena peneliti ini akan melihat pengaruh antar dua variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuisioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 57 respondendari karyawan PT. PELINDO Kupang. Teknik analisi data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan Teknik pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil olahan data dengan menggunakan SPSS V.25, sebagai berikut.

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,024	,649		3,119	,003
Displin_X1	,794	,030	,839	26,481	,000
Sress_X2	,139	,022	,196	6,187	,000

Berdasarkan pada tabel 1. maka uji regresi linear berganda dapat dilihat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,024 + 0,794X1 + 0,139X2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai constanta (a) adalah 0,024. artinya jika nilai dari disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) sama dengan 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,024 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,794 artinya jika nilai disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara disiplin kerja nilainya tetap maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,794 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) variabel stres kerja (X2) sebesar 0,139 artinya jika stres kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,139 satuan.

#### **Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 1. uji hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1) Adapun langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :
  - 1) Menentukan hipotesis statistik
    - $H_0$  : Disiplin kerja tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.
    - $H_a$  : Disiplin kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.
  - 2) Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikan
    - Dari tabel 1. diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 26,481 dan signifikansi sebesar 0,000.
  - 3) Menentukan  $t_{tabel}$ 
    - $t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 58 - 2 = 56$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Pengujian dua sisi, maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,003$  (lihat pada tabel t).
  - 4) Kriteria pengujian
    - Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
  - 5) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha nilai  $t_{hitung} (26,481) >$

$t_{tabel}$  (2,003) atau signifikansi (0,000) < 0,05.

- 6) Pengambilan keputusan  
Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , dan signifikansi lebih kecil dari alpha, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2) Adapun langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :
  - 1) Menentukan hipotesis statistic  
 $H_0$  : Stres kerja tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.  
 $H_a$  : Stres kerja ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.
  - 2) Menentukan  $t_{hitung}$  dan signifikan  
Dari tabel 1. diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,187 dan signifikansi 0,000.
  - 3) Menentukan  $t_{tabel}$   
 $t_{tabel}$  dengan  $df = n-k = 38-2 = 56$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, pengujian 2 sisi, maka diperoleh  $t_{tabel} = 2,003$  (lihat pada tabel distribusi t).
  - 4) Kriteria pengujian  
Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikansi <  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikansi >  $\alpha$ , maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.
  - 5) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha  $t_{hitung}$  (6,187) >  $t_{tabel}$  (2,003) atau signifikansi (0,000) < 0,05.
  - 6) Pengambilan keputusan  
Oleh karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , dan signifikansi lebih besar alpha, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	716,224	2	358,112	955,172	,000 <sup>b</sup>
Residual	20,621	55	,375		
Total	736,845	57			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

b. Predictors: (Constant), Sress\_X2, Displin\_X1

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik

- $H_0$  : Disiplin kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.
- $H_a$  : Disiplin Kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.
- Menentukan  $F_{hitung}$  dan signifikan  
 Dari tabel uji Anova di atas diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 955,172 dan signifikan sebesar 0,000.
  - Menentukan  $F_{tabel}$   
 Mencari  $F_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df_2 = n-k-1 = 58-2-1 = 55$ , pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05, maka diperoleh :  $F_{tabel}$  3,16 (lihat tabel distribusi F).
  - Kriteria Pengujian  
 Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
  - Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha  $F_{hitung}$  (955,172)  $> F_{tabel}$  (3,16) dan signifikansi (0,000)  $<$  alpha (0,05).
  - Pengambilan keputusan  
 Karna  $F_{hitung}$  (955,172)  $> F_{tabel}$  (3,16) dan signifikansi (0,000)  $<$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO Kupang.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 3.**  
 Koefisien Determinasi  
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,722 <sup>a</sup>	,650	,621	,612

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,621 Hal ini berarti nilai Koefisien determinasi adalah 62,1% artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), dan Stres Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen (Y) atau Kinerja Karyawan PT. PELINDO Kupang sebesar 62,1% sedangkan 37,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

### Pembahasan Deskriptif Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen (X1), stres kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang berada dalam kategori tinggi. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan

seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja dapat mencakup aturan perusahaan, sikap, dan perilaku kerja seseorang. Capaian indikator variabel disiplin kerja pada PT. PELINDO KUPANG berada dalam kategori tinggi pada indikator taat aturan waktu dikarenakan PT. PELINDO KUPANG yang menerapkan sistem absensi elektronik yang tersinkronisasi langsung pada kantor pusat sehingga disiplin kerja karyawan dapat terpantau secara langsung, sehingga dapat membangun sikap disiplin karyawan agar dapat bekerja dengan menunjukkan kualitas dan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian diketahui bahwa disiplin kerja karyawan PT. PELINDO KUPANG sudah sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dalam Perusahaan/instansi.

Hasil analisis deskriptif variabel stres kerja pada indikator waktu kerja berada dalam kategori tinggi dengan selisih jawaban responden berada pada poin setuju dan netral. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, namun tergantung seberapa tinggi tingkat stress tersebut. bila tidak ada stres tantangan-tantangan kerja juga tidak ada. Seperti halnya yang terjadi pada PT. PELINDO KUPANG dimana dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap stress kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menanggulangi stress dalam bekerja pada PT. PELINDO KUPANG. Sedangkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. terdapat pada indikator kualitas kerja Artinya jika kinerja semakin tinggi maka akan menghasilkan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $< \alpha$  (a) yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miliana (2016),” menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahardjo (2012),” menyatakan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara disiplin terhadap kinerja”. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017) yang mengatakan bahwa "disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Teori penelitian ini mengandung arti bahwa disiplin kerja akan membantu karyawan untuk bekerja secara tekun dan teratur sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan sehingga akan mengurangi kesalahan-kesalahan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan hal ini tentu secara bersamaan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Maka, dari uraian teori penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja



Karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini dibuktikan melalui nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $< \alpha$  ( $\alpha$ ) yang berarti stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chairya Citra Ramadhan (2017), ” menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja”. Menurut Robbins (2015) mengatakan bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”. Stres kerja pada PT. PELINDO KUPANG dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan perusahaan yang mampu menanggulangi stres yang ada sehingga stres kerja pada karyawan masih bisaterkontrol atau masih dalam batas wajar sehingga tidak harus menurunkan kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang, artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara stres kerja terhadap kinerja karyawan .

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan hasil uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $< \alpha$  ( $\alpha$ ) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerjaan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang, frekuensi tanggapan tertinggi karyawan berada pada indikator kuantitas kerja, dengan item pencapaian jumlah target yang diberikan. Sedangkan tanggapan terendah berada pada indikator kualitas kerja. Hal ini karena ada beberapa karyawan kurang menunjukkan kerapian dalam bekerja, walaupun demikian, indikator ini masih berada dalam kategori tinggi dengan mayoritas responden menjawab setuju. Dalam upaya pencapaian tujuan Perusahaan kinerja karyawan juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik serta rendahnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkankaryawan bertindak semaunya tanpa tau aturan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga tidak maksimal, tapi tidak sebaliknya jika stres kerja yang ada ditanggulangi dengan baik oleh perusahaan dan aturan disiplin karyawan yang diperhatikan dengan baik dan terkontrol dengan bagus maka akan meningkatkankinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan dan membawa perusahaan untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Setyawati (2016) bahwa secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Medan. Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dengan kriteria jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Pramitha, 2019). Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat namun tidak mutlak yang artinya masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang. Secara teori faktor lain yang dimaksud adalah kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, pendidikan, teknologi, keterampilan, sikap etika kerja, sarana produksi, jaminan sosial, promosi jabatan, manajemen, keterampilan, gizi dan kesehatan (Narmodo, 2009), namun hal ini harus dibuktikan dengan penelitian lebih lanjut.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang artinya disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya.
2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang artinya stress kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, begitu juga sebaliknya.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin dan stres kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang.

### **Saran**

1. Bagi PT. Pelabuhan Indonesia III (PELINDO) Pelabuhan Tenau, Kupang. Disiplin dalam bekerja harus selalu ditanamkan dalam diri karyawan agar setiap pekerjaan yang dilakukan memperoleh hasil yang maksimal dan juga perusahaan lebih memperhatikan stres kerja karyawan yang terlihat dari beban kerja, waktu kerja, umpan balik, dan tanggung jawab.
2. Bagi peneliti selanjutnya.  
Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin dan stres kerja seperti : Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Prestasi Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia, Cetakan Pertama Bandung: Pustaj Setia, Bandung.

- Narmodo & Wajdi, Farid. (2009). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.
- Mailiana (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin.CV. Karya Manunggal Semarang. Jurnal berkalailmu ekonomi, Vol.11 No.2.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Jakarta : Bumi Aksara.
- Pramitha , Daniar & Wijayanti (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Lumajang : WIDYA GAMA PRESS
- Priansa, D. j. (2011). Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Raharjo, d. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Diponegoro Journal Of Management, Volume 1 No.1. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ramadhan, C. (2017). Pengaruh stre kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. TELKOM AKSES Medan. Journal Of Management, Volume 1 No. 1.
- Rivai. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori ke Praktek Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat. Setyawati. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Setyawati.(2018). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Siagian, Sondang P. (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno Edy. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.