

Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT TAD

Suha Rizki Aulia^{1*}, Tarwijo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (12-01-2024)

Revised (12-02-2024)

Accepted (15-02-2024)

Keywords:

Discipline, Work Stress, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of Discipline (X_1) and Job Stress (X_2) on Employee Performance (Y) at PT TAD. The method used in this research is quantitative descriptive method with an associative approach. The population in this study was a total of 310 people, the technique used was the probability sampling method with the Slovin theory, thus obtaining a sample size of 76 people. The analysis used is regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are Discipline (X_1) and Job Stress (X_2) have a significant and positive effect on Employee Performance (Y) with the regression equation value $Y = 7.536 + 0.676X_1 + 0.135X_2$. The correlation coefficient value is 0.696 which shows a strong relationship. The coefficient of determination is 0.484 or in a percentage of 48.4%. Simultaneous hypothesis testing Discipline (X_1) and Job Stress (X_2) on Employee Performance (Y) obtained the results of F count > F table or $8.251 > 3.12$, then H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between Discipline (X_1) and Job Stress (X_2) on Employee Performance (Y).

Kata Kunci:

Disiplin, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT TAD. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 310 Orang. Teknik yang digunakan yaitu metode probability sampling dengan teori slovin, sehingga mendapatkan jumlah sampel sebanyak 76 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Adapun hasil penelitian ini adalah Disiplin (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan didapatnya nilai persamaan regresi $Y = 7,536 + 0,676X_1 + 0,135X_2$. Nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,696 yang menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,484 atau dalam persentase sebesar 48,4%. Uji hipotesis secara simultan Disiplin (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawab (Y) diperoleh hasil F hitung > F tabel atau $8,251 > 3,12$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik. Kecepatan dan efektivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas SDM yang ada. Tanpa SDM yang berkualitas, organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar atau bahkan tidak mencapai tujuannya secara optimal.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Tanpa keberadaan elemen ini, organisasi atau perusahaan tidak akan dapat beroperasi secara efisien dan efektif. SDM yang baik dapat menggerakkan organisasi atau perusahaan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi hal yang sangat vital bagi keberhasilan jangka panjang organisasi atau perusahaan.

*Corresponding author.

E-mail: betimaulida24@gmail.com

Pada dasarnya, tujuan utama dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya atau mencapai laba maksimal. Untuk itu, diperlukan cara-cara yang efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan. Efektifitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sementara efisiensi berhubungan dengan pengelolaan sumber daya, termasuk waktu dan biaya, secara minimal namun tetap optimal untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, kualitas SDM sangatlah menentukan. SDM yang berkualitas adalah mereka yang mampu berpikir positif, memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan memiliki kemampuan untuk mengantisipasi tuntutan masa depan. Mereka juga perlu memiliki pola pikir yang terbuka dan wawasan yang luas. Oleh karena itu, setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan SDM yang dapat beradaptasi dengan perubahan dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

Salah satu karakteristik penting dari SDM yang berkualitas adalah kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja di dalam organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan kerja memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang disiplin akan lebih fokus dan terorganisir dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Disiplin kerja juga sangat berpengaruh terhadap ketertiban di dalam organisasi atau perusahaan. Sebagai contoh, mematuhi jadwal kerja, mengikuti prosedur operasional standar, dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan merupakan bagian dari kedisiplinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang teratur. Selain itu, kedisiplinan juga berhubungan dengan konsistensi, yang diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional perusahaan dan mencegah kekacauan yang dapat mengganggu proses kerja.

Kedisiplinan dalam hal absensi dan keterlambatan merupakan aspek lain yang tak kalah penting dalam menunjang operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat absensi tinggi dan sering terlambat tentu akan menghambat jalannya kegiatan di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang disiplin dalam hal absensi dan waktu kerja dapat memastikan bahwa operasional perusahaan berjalan dengan baik tanpa adanya gangguan yang signifikan.

Namun, pada kenyataannya, tingkat kedisiplinan kerja tidak selalu dapat dipertahankan dengan baik di setiap organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi yang kurang baik, seperti yang terjadi di PT TAD pada tahun 2022 dan 2023. Data yang ada menunjukkan adanya tren kenaikan dalam keterlambatan dan absensi karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat masalah dalam kedisiplinan kerja yang perlu ditangani lebih serius. Penyebabnya bisa beragam, mulai dari rendahnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan, kurangnya pengawasan dari perusahaan, hingga faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan kerja, faktor lain yang juga mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan adalah tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Stres yang berlebihan dapat menurunkan semangat kerja dan mengurangi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Sebaliknya, jika stres kerja dapat dikelola dengan baik, karyawan akan lebih produktif dan lebih mampu mencapai tujuan perusahaan.

Setiap individu memiliki tingkat toleransi terhadap stres yang berbeda-beda, namun stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan mental atau burnout. Burnout terjadi ketika karyawan merasa bahwa usaha yang dikeluarkannya tidak sebanding dengan hasil yang diterima. Kondisi ini dapat terjadi secara berulang-ulang dan menyebabkan penurunan motivasi serta produktivitas yang signifikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan faktor stres ini dan mencari solusi untuk mengelolanya dengan baik.

Perubahan iklim global juga dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, terutama di Indonesia yang memiliki iklim tropis. Pekerja yang berada di luar ruangan dapat terkena dampak langsung dari suhu panas yang dapat meningkatkan tingkat stres. Untuk mengurangi dampak negatif tersebut, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah untuk melindungi karyawan dari paparan panas berlebih, seperti dengan

membatasi aktivitas luar ruangan dan menggunakan sistem kerja otomatis yang mengurangi kebutuhan untuk terpapar langsung dengan suhu panas.

Selain itu, stres kerja juga bisa dipengaruhi oleh beban kerja yang terlalu tinggi, tuntutan waktu yang ketat, serta konflik yang terjadi antara karyawan dan atasan atau sesama rekan kerja. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau diberikan dengan tenggat waktu yang terlalu singkat dapat meningkatkan tingkat stres di tempat kerja. Konflik interpersonal juga dapat memperburuk suasana kerja dan menyebabkan gangguan pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis serta memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengelola stres.

Melihat data yang ada di PT TAD, tingkat stres kerja yang tinggi di kalangan karyawan terungkap melalui hasil pra-survei yang dilakukan pada tahun 2021 hingga 2023. Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa beban kerja yang diberikan terasa tidak adil dan terlalu tinggi, dan ada beberapa yang merasa bahwa pimpinan tidak dapat mengatasi konflik kerja dengan baik. Selain itu, komunikasi yang buruk antara pimpinan dan karyawan juga turut berkontribusi pada stres kerja yang dialami. Sebagai langkah tindak lanjut, perusahaan perlu mengevaluasi beban kerja, meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat dan masukan.

Selanjutnya, data terkait Key Performance Indicator (KPI) perusahaan PT TAD juga menunjukkan adanya penurunan kinerja yang signifikan pada tahun 2021 hingga 2023. Meskipun ada sedikit peningkatan pada tahun 2022, namun tren penurunan tetap terlihat pada tahun 2023. Penurunan ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk ketidakmampuan perusahaan dalam mengelola stres kerja karyawan, beban kerja yang tidak seimbang, serta kondisi lingkungan yang berubah akibat pandemi Covid-19. Dampak pandemi ini memperburuk situasi karena karyawan harus beradaptasi dengan cara kerja yang baru, seperti bekerja dari rumah, yang menyebabkan gangguan dalam kinerja tim.

Berdasarkan analisis di atas, terdapat beberapa gap penelitian yang perlu diatasi dalam penelitian selanjutnya. Pertama, perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, terutama terkait dengan pengaruh pengawasan perusahaan dan faktor eksternal yang dapat mengganggu kedisiplinan. Kedua, penting untuk meneliti lebih dalam mengenai pengelolaan stres di tempat kerja, terutama bagaimana perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan mental karyawan. Terakhir, penting untuk menyelidiki lebih lanjut pengaruh perubahan cara kerja akibat pandemi terhadap kinerja karyawan dan bagaimana perusahaan dapat menyesuaikan kebijakan kerja untuk memastikan produktivitas tetap terjaga. Penelitian lebih lanjut di bidang ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang lebih baik untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Fitriano (2020:84), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Wibowo (2022:34), kedisiplin merupakan kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Sunarto, dkk (2021:19), berpendapat bahwa "Disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk pemahaman diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan."

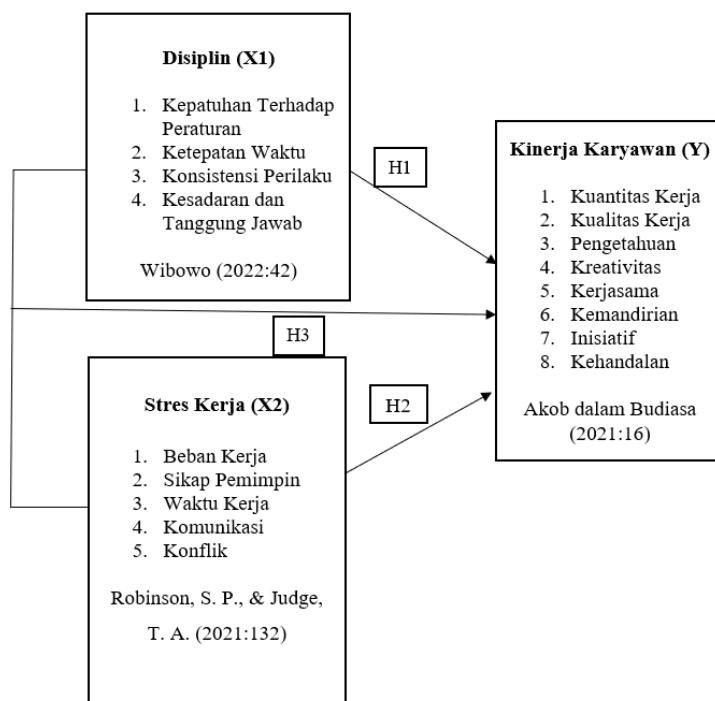
Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang kurang menyenangkan dihadapi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh pimpinan. Sehingga kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas dan apabila kondisi ini terbiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan buruknya kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja instansi pada umumnya. Menurut Mangkunegara (2021:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, diantara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok

yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Antonius (2020:37) stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Budiasa (2021:15) "kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab nya dengan hasil yang diharapkan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari dalam suatu organisasi, yang merupakan prestasi kerja yang dapat diukur, berkaitan dengan kemampuan dan keahlian pribadi yang mempengaruhi tim atau organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT TAD secara parsial
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD secara parsial
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD secara simultan

3. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang dibutuhkan, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil Lokasi penelitian pada PT TAD yang beralamat di Jl. Legong Raya No.1, Mekar Jaya, Kec. Sukmajaya, Kota Depok, Jawa Barat 16411. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi atau jumlah seluruh karyawan PT TAD yaitu sebanyak 310 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 76 orang. Pada kuesioner ini menggunakan skala

pengukuran Skala Likert. Menurut Sugiyono (2021:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Priyatama (2020:154) "Analisis linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent* dan memprediksi variabel *dependent* menggunakan variabel *independent*." Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel *dependent* berdasarkan nilai-nilai variabel *independent* dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel *dependent* dengan variabel *independent* secara bersama-sama.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Regresi Linier Sederhana Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 12.186	3.742		3.256	.002
	X1 .679	.084	.684	8.063	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 12,186 + 0,679X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 12,186 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X₁) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,186. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,679 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan disiplin sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,679 satuan.

Tabel 2. Regresi Linier Sederhana Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 36.756	4.302		8.544	.000
	X2 .152	.121	.146	1.265	.210

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 36,756 + 0,152X$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 36,756 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat stres kerja (X₂) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 36,756. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,152 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan stres kerja sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,152 satuan.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) 7.536	4.786		1.575	.120
	X1 .676	.083	.681	8.098	.000
	X2 .135	.088	.129	1.537	.129

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut: $Y = 7,536 + 0,676X_1 + 0,135X_2$

- Konstanta sebesar 7,536 artinya jika variabel disiplin dan stres kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 7,536.

- b. Nilai regresi $0,676X_1$ (positif) artinya apabila variabel disiplin (X_1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,676 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja (X_2) dalam keadaan tetap.
- c. Nilai regresi $0,135X_2$ (positif) artinya apabila variabel stres kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,135 satuan, dengan asumsi variabel disiplin (X_1) dalam keadaan tetap.

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi (X_1) Terhadap (Y)
Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
Y	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4 tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,684 yang artinya tingkat hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Koefisien Korelasi (X_2) Terhadap (Y)
Correlations

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.146
	Sig. (2-tailed)		.210
	N	76	76
Y	Pearson Correlation	.146	1
	Sig. (2-tailed)	.210	
	N	76	76

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,146 yang artinya tingkat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.470	3.86191

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 6 tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,696 yang artinya tingkat hubungan disiplin dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.468	.460	3.89731

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,468 yang artinya variabel disiplin (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

sebesar 46,8%, sedangkan sisanya sebesar 53,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi (X₂) Terhadap (Y)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.146 ^a	.021	.008	5.28472

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,21 yang artinya variabel stres kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,21%, sedangkan sisanya sebesar 99,97% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi (X₁) dan (X₂) Terhadap (Y)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.484	.470	3.862

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,484 yang artinya variabel disiplin dan stres kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,4%. Sedangkan sebesar 51,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	12.186	3.742	3.256	.002
	X1	.679	.084	.684	8.063

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 10 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 8,063 > t_{tabel} = 1,992$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0_1 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT TAD.

**Tabel 11. Uji t Parsial (X₂) Terhadap (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	36.756	4.302	8.544	.000
	X2	.152	.121	.146	1.265

a. Dependent Variable: Y

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 11 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 1,265 < t_{tabel} = 1,992$ dengan signifikan $0,210 > 0,05$ maka H_0_2 diterima dan H_a ditolak menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F, maka

diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut: DF (pembilang) = k-1 dan DF (penyebut) = n-k-1 dimana n = jumlah sampel penelitian, k = jumlah variabel bebas, dan 1 = konstan. DF (pembilang) = 3-1 = 2 DF (penyebut) = 76-3 = 73 sehingga diperoleh F_{tabel} 3,12.

Tabel 12. Uji F hitung

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	322.910	2	161.455	8.251	.001 ^b
Residual	1428.498	73	19.568		
Total	1751.408	75			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber data diolah SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai F_{hitung} 8,251 > F_{tabel} 3,12 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 12,186 + 0,679X$ Nilai (a) atau konstanta sebesar 12,186 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X_1) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 12,186. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,679 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah, artinya setiap kenaikan disiplin sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,679 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,684 yang artinya tingkat hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,468 yang artinya variabel disiplin (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 46,8%, sedangkan sisanya sebesar 53,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 8,063 > t_{tabel} 1,992 dengan signifikan 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT TAD. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020) menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta Penelitian Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 36,756 + 0,152X$ Nilai (a) atau konstanta sebesar 36,756 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat stres kerja (X_2) bersifat nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 36,756. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,152 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan stres kerja sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,152 satuan. Nilai korelasi sebesar 0,146 yang artinya tingkat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,21 yang artinya variabel stres kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,21%, sedangkan sisanya sebesar 99,97% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 1,265 < t_{tabel} 1,992 dengan signifikan 0,210 < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian sebelumnya.

Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 7,536 + 0,676X_1 + 0,135X_2$ Konstanta sebesar 7,536 artinya jika variabel disiplin dan stres kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 7,536. Nilai regresi $0,676X_1$ (positif) artinya apabila variabel disiplin (X_1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,676 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja (X_2) dalam keadaan tetep. Nilai korelasi sebesar 0,696 yang artinya tingkat hubungan disiplin dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat karena termasuk dalam golongan interval koefisien 0,600 – 0,799. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,484 yang artinya variabel

disiplin dan stres kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,4%. Sedangkan sebesar 51,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 8,251 > F_{tabel} 3,12 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0_3 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, Y. I. (2020), menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021), menyatakan bahwa simultan disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT TAD, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 12,186 + 0,679X$. Nilai korelasi sebesar 0,684 (kuat). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 46,8%. Nilai t_{hitung} 8,063 > t_{tabel} 1,992 dengan signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0_1 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT TAD. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 36,756 + 0,152X$. Nilai korelasi sebesar 0,146 (sangat rendah). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,21%. Nilai t_{hitung} 1,265 < t_{tabel} 1,992 dengan signifikan $0,210 < 0,05$ maka H_0_2 diterima dan H_a ditolak menandakan bahwa tidak terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD. Secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 7,536 + 0,676X_1 + 0,135X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,696 (kuat). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 48,4%. Nilai F_{hitung} 8,251 > F_{tabel} 3,12 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0_3 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TAD.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Bisnis. AE Publishing.
- Adityansyah, I., & Arwiyah, M. Y. (2020). Pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap kinerja keuangan (Studi pada PD. BPR Astanajapura Cabang Klangenan Cirebon). eProceedings of Management, 7(3).
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator (Edisi ke-2). ZANAFA PUBLISHING.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Cv. Pena Persada.
- Cay, S., & Arbian, O. S. (n.d.). Pengaruh stres kerja dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2021). Human Resource Management (16th ed.). Pearson.
- Elburdah, R. P. (n.d.). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arena Agro Andalan. Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Pamulang.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, Y. I. (2020). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. National Super. Jurnal Warta, 14(1), 1-208. ISSN: 1829-7463. Universitas Dharmawangsa.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2021). How to Design and Evaluate Research in Education (10th ed.). McGraw-Hill.
- Ghondang, H., & Hantono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS (Pertama). PT. Penerbit Mitra Grup.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamzah, A., & Susanti, L. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif: Kajian Teoretik & Praktik Dilengkapi Design, Proses, dan Hasil Penelitian (Pertama). Literasi Nusantara.
- Hardani, dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. CV Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Lazuardi, W., & Solihin, D. (2024). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank J Trust Indonesia Kantor Cabang Sahid Sudirman Center. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 389-399. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i3.53>
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediatori. *Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional*, 5(2), 161-175. e-ISSN: 2597-4084.
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 1(1), 120. p-ISSN: 2581-2769, e-ISSN: 2598-9502.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multitran Abadi Srengseng Jakarta Barat periode 2018. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/Administrasi Perkantoran*, 8(1), 60-70. p-ISSN: 2354-6557, e-ISSN: 2614-5456.
- Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Priyastama, R. (2020). The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data. Anak Hebat Indonesia.
- Putri, J. S. (2021). Hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Harvestate Sentul Bogor. Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Pakuan.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1-9. p-ISSN: 2460-4089, e-ISSN: 2528-2948.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 1-15. p-ISSN: 2723-6609, e-ISSN: 2745-5254.
- Solahudin. (2021). Pengantar Manajemen dan Organisasi. Alfabeta.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif. PT Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 83-92.
- Sumardi, S. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi. RajaGrafindo Persada.
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. A.A RIZKY.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., & Kohar, Dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Tahta Media Group.