

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1)

Karyono

Prodi S1 Manajemen Universitas Pelita Bangsa

karyono.71@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sankei Gohsyu Industries. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 89 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 89 responden di PT Sankei Gohsyu Industries dengan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner sebagai alat pengumpul data utama. Data dianalisis dengan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan, variabel stres kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) namun nilai interpretasi koefisiennya tergolong sangat rendah yaitu 17,0%. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan diperhatikan disiplin kerja, karena variabel disiplin kerja (X1) adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja (Y).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu penentu kemajuan dalam pencapaian target perusahaan. Kadang kala sering diabaikan sebagai aset berharga yang hanya menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai beban yang harus ditekan untuk mengurangi mengurangi biaya produksi akan tetapi itu adalah hal yang kurang tepat. Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan (Zakiyudin, 2016). Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Zakiyudin, 2016).

Perusahaan memiliki tantangan agar dapat menggerakkan dan mengendalikan karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan (Zakiyudin, 2016). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab terhadap tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan tanpa adanya dukungan disiplin dari karyawan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Zakiyudin, 2016).

Lingkungan kerja dan kuantitas pekerjaan yang dirasa berlebihan menjadi sumber terjadinya stres kerja di dalam perusahaan, selain itu adalah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan pekerja, pembagian tugas dan arahan yang tidak. Stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan dari pekerja dan keinginan yang tidak tersalurkan merupakan penyebab timbulnya stres kerja (Putri & Tualeka, 2014). Stres kerja mengakibatkan kelelahan kerja, seringkali tanda awal dari stres kerja adalah suatu perasaan bahwa dirinya mengalami kelelahan emosional terhadap pekerjaan-pekerjaan (Usailan Oemar, 2017).

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya (Cristian Katiandagho, Silvy L. Mandey, 2014). Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan keberhasilan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Tuju, Mekel, & Adolfina, 2015). Perusahaan yang mencari keunggulan bersaing melalui kinerja para pekerjanya harus mampu mengelola perilaku karyawan dengan memperhatikan disiplin dan mengurangi stres kerja negatif karyawan yang berlebihan. Kinerja pegawai merupakan salah satu bagian terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan (Maniar Fitriarsi & Warso, 2016). Penurunan kinerja karyawan mempengaruhi akan kualitas dan kuantitas pekerjaan pada suatu perusahaan. *The declining trend in deficient category would affect company's competitiveness* (Ignatius Jeffrey, 2017)

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka peneliti memilih untuk mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1)”

Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian yang dilakukan di PT Sankei Gohsyu Industries dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
- 3) Apakah disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hamali, 2016) disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Indikator-Indikator Kedisiplinan

Malayu S.P Hasibuan (2007) dalam (Syafrina, 2017) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut: diantaranya :

- 1) **Tujuan dan kemampuan**, yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) **Teladan pimpinan**, dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) **Balas jasa (gaji dan kesejahteraan)**, akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula
- 4) **Keadilan**, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

- 5) **Waskat (Pengawasan Melekat)** berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 6) **Sanksi hukuman** yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 7) **Ketegasan pimpinan** harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan dan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
- 8) **Hubungan kemanusiaan** yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja menurut Sinambela (2018) adalah menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan tidak tepat dapat menciptakan masalah – masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahannya.

Manfaat disiplin kerja menurut (Hamali, 2016) yaitu :

- 1) **Bagi organisasi** : menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
- 2) **Bagi karyawan** : akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Prinsip – Prinsip Disiplin

Beberapa prinsip yang menjadi pedoman dalam pengambilan tindakan disiplin Bacal (2002) dalam Sinambela (2018) ,yaitu :

- 1) Mengambil tindakan disiplin harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- 2) Mendokumentasikan semua tindakan disiplin secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
- 3) Tindakan disiplin yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja
- 4) Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama
- 5) Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disiplin yang keras

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012) stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif terhadap faktor - faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja sering kali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat di hasilkan dalam perubahan - perubahan emosional, perseptual, perilaku, psikologis.

Menurut (Hamali, 2016) stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh stres di tempat kerja merupakan perhatian yang tumbuh pada keadaan ekonomi sekarang, dimana karyawan menemui kondisi - kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, ketidakpuasan kerja yang rendah, ketiadaan otonomi. Stres juga di definisikan sebagai reaksi-reaksi individu.

Menurut (Mangkunegara, 2015 : 157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom*, antara 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.

Indikator-Indikator Stres Kerja

Tolak ukur dari stres kerja Robbins (2013) dalam Purnamasari, Utami, & Iqbal (2015) yaitu :

- 1) Ambiguitas Peran, adalah ketidakpastian yang timbul saat karyawan tidak jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka harus melakukan pekerjaannya.
- 2) Konflik Peran, adalah bentuk konflik yang disebabkan oleh adanya perbedaan antara keinginan organisasi dengan nilai-nilai seseorang.
- 3) Peran Berlebih adalah keadaan dimana seseorang dihadapkan pada berbagai macam tugas pada saat bersamaan.
- 4) Tuntutan antar Pribadi, adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lainnya dalam organisasi.

Gejala Gejala Stres Di Tempat Kerja

Gejala-gejala Stres terbagi menjadi dua tingkatan (Hamali, 2016) yaitu :

- 1) Gejala stres pada tingkat individu
 - a. Reaksi psikologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung hipertensi.
 - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, dan mudah marah, *hipokondria*, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing

- c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan terlarang, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
- 2) Gejala stres pada tingkatan organisasi terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Mangkunegara, 2007) dalam (Hamali, 2016) :

1. Pola sehat, yaitu menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang
2. Pola harmonis, yaitu menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur
3. Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Donni Juni Priansa, 2016 : 269) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini (Sinambela, 2018):

1. Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat diposisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya.
2. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas.
3. Kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakannya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) dalam (Andreani, 2015) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. **Jumlah pekerjaan**, yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. **Kualitas pekerjaan**, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. **Ketepatan waktu**, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. **Kehadiran**, ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. **Kemampuan kerja sama**, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Klasifikasi Ukuran Kinerja

Faktor- faktor yang dijadikan untuk pengukuran kinerja haruslah relevan, signifikan, dan komprehensif. Tipe klasifikasi dalam pengukuran kinerja di antaranya :

1. Produktivitas, biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses.
2. Kualitas, biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat perunit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.
3. Ketepatan waktu, menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan.
4. Cycle time, menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam suatu proses.
5. Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.
6. Biaya, terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

METODOLOGI PENELITIAN

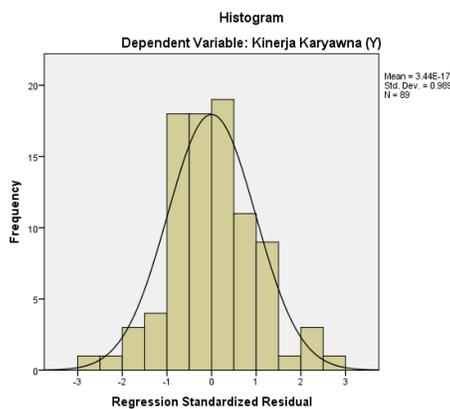
Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Sumber data yang digubakan yaitu Data primer yang dikumpulkan sendiri diperoleh dari hasil kuesioner yang telah di isi oleh responden di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1) dan data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan pihak lain, bukan peneliti sendiri diperoleh dari buku, penelitian terdahulu, dan dokumen lainnya. Teknik pengumpulan data dan instrumen

yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, wawancara salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan (Sujarweni, 2014 : 74). Dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan. Kuesioner atau angket teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2014 : 75).

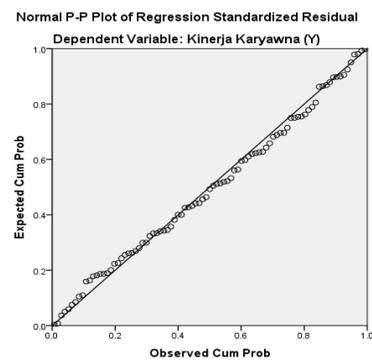
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Analisis grafik Histogram dan Normal P-P plot



Grafik Histogram



Grafik Normal P-P Plot

Dari grafik histogram dapat diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng dan berdasarkan grafik P-P Plot diketahui bahwa titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal. Dengan ini maka residual terdistribusi secara normal.

One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test.

Kolmogorov-Smirnov Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.055	89	.200*	.990	89	.756

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

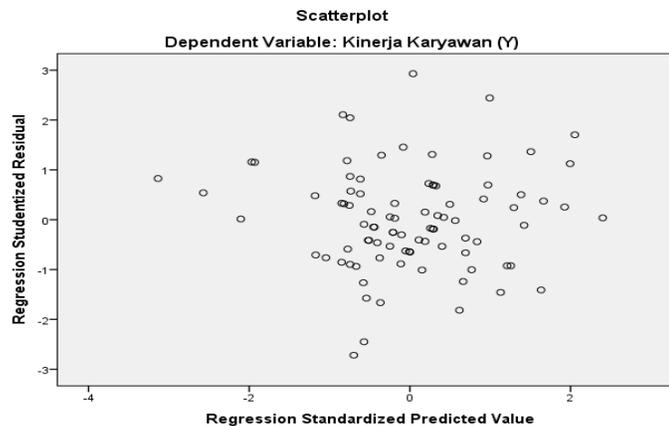
Dari output di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada Kolmogorov sebesar 0,200 karena signifikansi lebih besar dari 0.05 maka **residual terdistribusi dengan normal**.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.407	4.355		5.145	.000		
Disiplin Kerja (X1)	.358	.087	.417	4.126	.000	.942	1.062
Stres Kerja (X2)	.104	.059	.180	1.777	.079	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari output di atas diketahui bahwa Nilai Tolerance variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) yaitu sebesar 0,942 lebih besar dari 0.10. Sementara itu, Nilai VIF Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) yaitu sebesar 1,062 lebih kecil dari 10.00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi Multikolonieritas**.



Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan bahwa angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi masalah heteroskedastisitas** pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.407	4.355		5.145	.000
Disiplin Kerja (X1)	.358	.087	.417	4.126	.000
Stres Kerja (X2)	.104	.059	.180	1.777	.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pembahasan hasil analisis regresi dan pengujian t dan F sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22,407 + 0,358X_1 + 0,104X_2$$

Y = Variabel dependen

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen

a = Nilai konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

Penjelasan persamaan tersebut sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 22,407 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel **Disiplin Kerja (X1)** dan **Stres Kerja (X2)** atau dinyatakan 0 (nol), maka nilai **Kinerja Karyawan (Y)** adalah 22,407
- Koefisien regresi variabel **Disiplin Kerja (X1)** sebesar 0,358 ; artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka **Kinerja Karyawan (Y)** akan mengalami peningkatan sebesar 0,358 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel **Stres Kerja (X2)** sebesar 0,104 ; artinya jika Stres kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka **Kinerja Karyawan (Y)** akan mengalami penurunan sebesar 0,104 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.407	4.355		5.145	.000
Disiplin Kerja (X1)	.358	.087	.417	4.126	.000
Stres Kerja (X2)	.104	.059	.180	1.777	.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai t hitung > t tabel (4,126 > 1,988) dan nilai Sig. < 0,05 (0.000 < 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t hitung positif, artinya semakin meningkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Berkaitan dengan penelitian ini, teori yang disampaikan para ahli, dimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja, mendukung hasil penelitian dari Nova, Syafrina, dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru terbit di jurnal Eko dan Bisnis volume 8 No 4 , periode Desember tahun 2017, menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.407	4.355		5.145	.000
Disiplin Kerja (X1)	.358	.087	.417	4.126	.000
Stres Kerja (X2)	.104	.059	.180	1.777	.079

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan di peroleh **nilai t hitung < t tabel (1,777 < 1,988)** dan **nilai Sig. > 0,05 (0.079 > 0.05)** maka Ho diterima dan H2 ditolak , artinya bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan hasil penelitian Usailan Oemar dan Leo Gangga, dalam jurnal yang berjudul, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin terbit di jurnal Ecoment Global volume 2 No 2, periode agustus 2017, menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.

Namun penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian ini, maka variabel stres kerja tidak selalu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tergantung pada kondisi masing – masing perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207.926	2	103.963	8.836	.000^b
Residual	1011.827	86	11.765		
Total	1219.753	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Berdasarkan hasil regresi linier berganda untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan dapat dilihat pada uji F, dimana **nilai F hitung > F tabel (8,836 > 3,101)** dan **nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05)**, maka H_0 ditolak, artinya bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan namun nilai interpretasi koefisiennya tergolong sangat rendah yaitu 17,0% dan sisanya 83,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di uji dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan diperhatikan disiplin kerja, karena Variabel disiplin kerja (X1) adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1) (positif), artinya semakin meningkat disiplin kerja maka meningkat pula kinerja karyawan. Sanksi hukuman bagi setiap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- 2) Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1) (positif), artinya hal ini berarti perusahaan harus lebih melihat dan memperhatikan kinerja karyawan, agar dapat berguna dan bermanfaat bagi perusahaan
- 3) Disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1),. Hasil penelitian ini belum menggambarkan secara jelas tentang pengaruh kinerja karyawan karena interpretasi koefisiennya tergolong sangat rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, T. W. dan F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2).
- Cristian Katiandagho, Silvy L. Mandey, L. M. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *EMBA*, 2(3), 1592–1602.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (P. P. Harto, Ed.) (VIII). Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Jakarta: CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (16 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ignatius Jeffrey, R. (2017). The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7), 77–86.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.) (Keduabelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. (Redaksi Refika, Ed.) (Kedelapan). Bandung: PT Refika Aditama.
- Maniar Fitriasari, A. T. H., & Warso, M. M. (2016). Analysis The Influence Of Compensation Work, Discipline Work, And Workplace Physical Of The Performance Of Employees With Work Performance As Variable Interveningnya (Study In PT. Mandiri Karya Perdana). *Journal Of Management*, 02(02).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (D. A. Garnida, Ed.) (Kedua). Bandung: CV ALFABETA.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook* (Pertama). Yogyakarta: MediaKom.
- Purnamasari, T. A., Utami, H. N., & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Plasa Telkom Group Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–10.
- Putri, G. W. Y., & Tualeka, A. R. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja di CV. "X." *The Indonesian Journal of Occupational Safety, Health and Environment*, 1(1), 144–154.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. (S. dan R. Damayanti, Ed.) (3 ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (25 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian* (Pertama). Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis*, 8(4), 1–12.
- Tuju, F., Mekel, P. A., & Adolfina. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 3(2), 629–638.

Usailan Oemar, L. G. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Ecoment Global*, 2(2), 22–34.

Zakiyudin, A. (2016). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Perspektif: Jurnal Ekonomi, Sains dan Manajemen*, 14(2).