

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MANAJEMEN STRES DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITSUBISHI SRIKANDI DIAMOND MOTORS

Panji Darmi Wahyudi
Universitas Mercu Buana
panjidrm@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors yang berlokasi di Cipondoh Tangerang dengan jumlah sebanyak 40 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Smart PLS. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2) Manajemen Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Manajemen Stres, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

***Abstract.** This study aims to analyze the effect of Work Discipline, Job Stress, and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. The population in this study were employees at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors located in Cipondoh Tangerang with a total of 40 employees. This study is a quantitative study with a sample of 40 respondents. This study uses the Smart PLS data analysis technique. Based on the statistical tests conducted, it can be concluded that: 1) Work Discipline has a positive and insignificant effect on Employee Performance, 2) Management Stress has a positive and significant effect on Employee Performance, 3) Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.*

Keywords: Work Discipline, Management Stress, Organizational Comm, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam pembangunan, seperti sumber daya alam, material, dan finansial, tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan untuk meningkatkan produktivitas (Badriyah, 2015).

Oleh karena itu Kinerja karyawan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Tugas tugas SDM dapat dilaksanakan dengan efisien dengan adanya pengaruh disiplin kerja

yang baik dari karyawan organisasi atau perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2017) mengatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Rivai (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2011) manajemen stres kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik – teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional.

Menurut Busro (2018) komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan, dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang di wujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors

Bulan	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Terlambat	Jumlah Karyawan
Januari	1	3	5	20	38
Februari	4	6	3	16	38
Maret	-	2	5	21	40
April	2	5	3	18	40

Sumber: Data Absensi PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors

Berdasarkan data absensi diatas dapat di lihat bahwa tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang ada pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors selalu melebihi 15 kali keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan disetiap bulannya. Dan juga dapat di lihat pada bulan Februari terdapat total 13 orang karyawan yang tidak dapat hadir. Ini melebihi data keterangan tentang izin, sakit, dan tanpa keterangan yang ada di PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors pada 4 bulan terakhir. Tetapi jumlah keterlambatan karyawan pada bulan ini yang paling rendah. Sedangkan tingkat keterangan akan izin, sakit, dan tanpa keterangan yang rendah terjadi pada bulan Maret. Dengan total 7 karyawan yang tidak dapat hadir di bulan ini. Akan tetapi keterlambatan karyawan yang terjadi pada bulan Maret ini yang paling tinggi terjadi melebihi ke tiga bulan yang lainnya.

Rumus Masalah. Adapun pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor?
2. Apakah manajemen stress berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitsubishi Diamond Motor?

Tujuan Penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh manajemen stres terhadap kinerja

karyawan.

3. Untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi Penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak berkepentingan yang dapat dilihat dari aspek yaitu:

1. Kontribusi Teoritis. Kegunaan penelitian ini adalah agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai disiplin kerja, manajemen stres, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Kontribusi Praktis
 - a. Memberikan informasi dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja, manajemen stres, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi penelitian selanjutnya menjadi sumber acuan yang digunakan oleh penelitian yang mengkaji tentang topik yang sama.

KAJIAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Pengertian Disiplin Kerja. Menurut Afandi (2016) disiplin kerja adalah suatu peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Pengertian Disiplin Kerja. Menurut Robbins & Judge (2011) manajemen stres kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik – teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional.

Pengertian Komitmen Organisasi. Menurut Busro (2018) komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan, dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang di wujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan bersama.

Pengertian Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya”.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan

antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

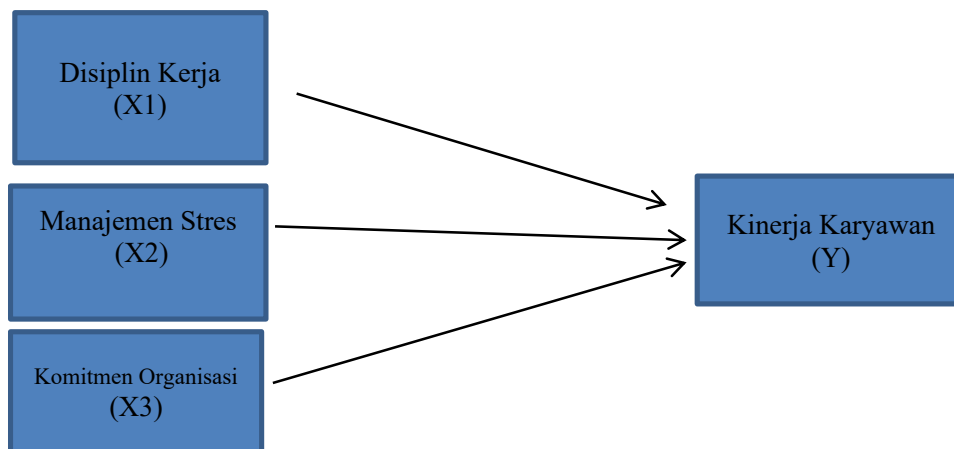
H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Manajemen Stres terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Robbins & Judge (2011) manajemen stres kerja sebagai suatu program penggunaan sumber daya manusia untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres dimana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik – teknik mengelola stres melalui pendekatan individual dan organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susy Purnawati (2014) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Agri Puspita Sari (2014) bahwa manajemen stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Manajemen Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan. Berdasarkan pernyataan diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Waktu dan Tempat Penelitian. Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, mengolah data kuesioner hingga hasil uji hipotesis, dan teknik penentuan pengujian statistik yang dipergunakan. Pada proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai dari tanggal April 2021 sampai dengan Juni 2022. Penelitian ini dilakukan di PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors yang beralamat di Jl. KH. Hasyi Ashari No. 197 Kelurahan Kenanga, Kecamatan Cipondoh, Kota Tangerang, Banten.

Desain Penelitian. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab

akibat dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mempengaruhi tiga variabel independen yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi Penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitsubishi Diamond Motors yang berjumlah 40 karyawan.

Sampel Penelitian. Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehubung populasi dari penelitian ini sedikit maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Dan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan.

Metode Pengumpulan Data. Metode pengumpulan data dalam penelitian kali ini melalui penyebaran kuisioner. Metode ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada responden yang telah ditetapkan. Peneliti juga mencari sumber pustaka yang mempunyai hubungan dengan variabel penelitian untuk mendukung hipotesa. Menurut Suprpto (2017) menyebutkan bahwa, kuisioner adalah daftar yang berisi sejumlah pernyataan atau pertanyaan, dimana responden bisa menjawab langsung pernyataan / pertanyaan tersebut pada lembar yang telah tersedia. Hasil dari pengumpulan data tersebut nanti yang akan digunakan untuk menganalisa variabel terkait.

Metode Analisis Data. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Modeling)- PLS (Partial Least Square). SEM (Structural Equation Modeling) adalah gabungan dari dua metode statistik terpisah yaitu analisis faktor (faktor analysis) yang dikembangkan di ilmu psikologis dan psikometri serta persamaan stimulan yang dikembangkan di ekonometrika (Ghozali, 2008). PLS dimaksudkan untuk causal-predictive analysis dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah (Ghozali, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan. PT. Srikandi Diamond Motors berdiri pada tanggal 17 April 1984 berlokasi di Cikampek, Bapak Husein merupakan pendiri dari PT. Srikandi Diamond Motors, dan sekarang PT. Srikandi Diamond Motors dimiliki oleh Bapak Hokwirman yang merupakan adik kandung dari bapak Husein. PT. Srikandi Diamond Motors mulai membuka cabang-cabang baru yang mencakup beberapa wilayah di Indonesia, yaitu DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, dan wilayah Kalimantan Barat hingga akhirnya memiliki 25 cabang. Uniknya pada setiap daerah pemasaran tersebut memiliki nama yang berbeda berdasarkan pembagian wilayah yang sudah ditetapkan, untuk daerah DKI Jakarta dan Bandung menggunakan nama PT. Srikandi Diamond Motors.

Deskriptif Responden

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki-Laki	23	57.5%
Perempuan	17	42.5%
Total	40	100%

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa karyawan pada PT Mitsubishi Srikandi Diamond Motors dengan Jenis Kelamin Laki – laki sebanyak 23 (57,5%) dan responden dengan Jenis Kelamin Perempuan sebanyak 17 (42,5%).

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Valid	< 20 tahun	4	10.0%
	20-30 tahun	33	82.5%
	30-40 tahun	1	2.5%
	> 40 tahun	2	5.0%
Total		40	100%

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan usia diantara 20-30 tahun yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 82.5% dan terendah adalah responden dengan usia diantara 30-40 tahun sebanyak 1 responden atau sebesar 2.5%

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Valid	SLTA/Sederajat	23	57.5%
	D3	2	5.0%
	S1	14	35.5%
	S2	1	2.5%
Total		40	100%

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden yang terbanyak adalah responden dengan tingkat Pendidikan terakhir SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 23 responden atau sebesar 57.5%, sedangkan responden terkecil dengan tingkat Pendidikan S2 yaitu sebanyak 1 responden atau sebesar 2.5%. Maka dapat disimpulkan, hampir sebagian karyawan yang bekerja di PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors memiliki Pendidikan terakhir sebagai lulusan SLTA/Sederajat.

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent
Valid	<1 tahun	19	47.5%
	1-5 tahun	20	50.0%
	5-10 tahun	1	2.5%
	Total	40	100.0%

Sumber: Output SPSS 25, 2022

Berdasarkan pada Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden mayoritas lama bekerja didominasi oleh lama bekerja “1-5 tahun” sebanyak 20 atau sebesar 50.0%. Sedangkan yang paling kecil adalah responden dengan lama bekerja “5 – 10 tahun” sebanyak 1 atau sebesar 2.5%.

Discriminant Validity. Pengujian discriminant Validity di lakukan untuk memastikan bahwa

setiap konsep dari masing-masing variabel berbeda dengan variabel lainnya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai loading factor tertinggi kepada konstruk lain.

Tabel 6. Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loadings*)

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Manajemen Stres
DK1	0,887	0,406	0,276	0,179
DK2	0,907	0,373	0,443	0,183
DK3	0,842	0,425	0,490	0,101
DK4	0,824	0,398	0,487	0,214
DK5	0,866	0,406	0,356	0,100
DK6	0,864	0,322	0,290	0,089
DK7	0,885	0,326	0,512	0,113
DK8	0,844	0,189	0,347	0,005
DK9	0,890	0,393	0,307	0,270
DK10	0,887	0,462	0,384	0,258
KK1	0,335	0,746	0,586	0,401
KK2	0,467	0,767	0,356	0,508
KK3	0,143	0,786	0,303	0,558
KK4	0,465	0,808	0,451	0,568
KK5	0,379	0,854	0,336	0,494
KK6	0,295	0,849	0,350	0,666
KK7	0,317	0,827	0,318	0,584
KK8	0,423	0,808	0,380	0,443
KO1	0,439	0,445	0,879	0,151
KO2	0,268	0,326	0,840	0,128
KO3	0,316	0,493	0,826	0,200
KO4	0,382	0,302	0,840	0,007
KO5	0,350	0,425	0,884	0,226
KO6	0,444	0,394	0,792	0,209
KO7	0,530	0,517	0,876	0,153
KO8	0,505	0,435	0,870	0,197
KO9	0,225	0,247	0,799	0,037
KO10	0,227	0,307	0,785	0,237
KO11	0,281	0,305	0,428	0,851
MK1	0,180	0,490	0,207	0,875
MK2	0,150	0,467	0,153	0,856
MK3	0,102	0,484	0,166	0,808
MK4	0,196	0,658	0,194	0,824
MK5	0,059	0,584	0,178	0,880
MK6	0,023	0,271	-0,064	0,741
MK7	0,279	0,672	0,164	0,809

Sumber: Output PLS, 2022

Dari Tabel 6, hasil cross loading menunjukkan bahwa korelasi indikator dengan konstruksinya ternyata lebih besar dari pada korelasi indikator terhadap konstruk lainnya. Hal ini

menunjukkan bahwa konstruk memiliki discriminant validity yang tinggi.

Tabel 7. Hasil Uji *Discriminant Validity-Fornell Lacker Critarion*

	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Manajemen Stres
Disiplin Kerja	0,870			
Kinerja Karyawan	0,441	0,806		
Komitmen Organisasi	0,449	0,478	0,834	
Manajemen Stres	0,187	0,659	0,192	0,829

Sumber: Output PLS, 2022

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai akar kuadrat dari AVE yang lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten.

Tabel 8. Hasil Uji *Average Variance Extraced (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extraced (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0,757
Kinerja Karyawan	0,650
Komitmen Organisasi	0,696
Manajemen Stres	0,687

Sumber: Output PLS, 2022

Hasil dari pengujian konstruk convergent validity pada Tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa masingmasing konstruk atau variabel telah memenuhi kriteria dengan nilai average variance extracted (AVE) diatas 0.50 (Ghozali, 2014).

Composite Reliability

Tabel 9. Hasil Uji Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0,964	0,969
Kinerja Karyawan	0,923	0,937
Komitmen Organisasi	0,957	0,962
Manajemen Stres	0,925	0,939

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha > 0,70. Hal ini membuktikan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuisionel yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Nilai *R-Square*

Tabel 10. Hasil Uji Nilai *R-Square*

Variabel Endogen	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,559

Sumber: Output PLS, 2022

Dari tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* adalah 0,559. Hal ini 55% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja, Manajemen Stres dan komitmen organisasi, sedangkan 45% dijelaskan oleh sebab lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviaton</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>	Signifikansi
H1 Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,212	0,141	1,508	0,132	Negatif tidak Signifikan
H2 Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	0,274	0,102	2,686	0,007	Positif Signifikan
H3 Manajemen Stres → Kinerja Karyawan	0,567	0,114	4,961	0,000	Positif Signifikan

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 11 di atas maka dapat disimpulkan hasil pengujian hipotesis model penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1: Berdasarkan uji hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik $>$ T tsbel ($1.508 > 1,96$) dan hipotesis diterima.
- Hipotesis 2: Berdasarkan uji hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik $>$ T tabel ($2.686 > 1,96$) dan hipotesis diterima.
- Hipotesis 3: Berdasarkan uji hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena T statistik $>$ T tabel ($4.961 > 1,96$) dan hipotesis diterima.

PENUTUP

Kesimpulan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Manajemen Stres, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors). Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Hal ini berarti semakin rendahnya disiplin kerja maka semakin berkurangnya juga kinerja karyawan. Dengan begitu dapat disimpulkan jika Disiplin Kerja bukanlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau juga Disiplin

- kerja bukanlah faktor pendorong bagi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.
2. Manajemen Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Hal ini berarti semakin baiknya manajemen stress yang ada, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.
 3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors. Hal ini berarti semakin tinggi Komitmen Organisasi yang terjadi di dalam perusahaan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.

Saran. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

Saran untuk PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors.

- a. Pada variabel Disiplin Kerja, dilihat dari hasil bootstrapping dengan nilai tertinggi "0.907" terdapat pada pernyataan DK2 yakni "Saya selalu menggunakan waktu jam istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya". Hal ini dapat diartikan bahwa nilai dengan indikator tertinggi pun tidak mampu untuk membuat variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perusahaan PT. Mitsubishi Srikandi Diamond Motors harus bisa memperbaiki serta memperhatikan lagi tentang penggunaan waktu jam istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan begitu, dapat meningkatkan disiplin kerja khususnya dengan penggunaan waktu jam istirahat ini. Dengan meningkatkan dan menerapkan hal ini maka tingkat disiplin kerja juga akan meningkat, dengan begitu tingkat kinerja karyawan pun akan meningkat juga.
- b. Pada variabel Manajemen Stres, dilihat dari hasil bootstrapping dengan nilai tertinggi "0.880" terdapat pada pernyataan MK5 yakni "Saya terhindar dari stres kerja karena saya tidak memiliki tuntutan ataupun tekanan dari atasan". Oleh karena itu, saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah untuk atasan meningkatkan dan mempertahankan tidak adanya tuntutan ataupun tekanan yang di rasakan oleh para karyawan supaya karyawan merasa nyaman serta terhindar dari stres. Maka akan menyebabkan kinerja karyawan yang semakin baik.
- c. Pada variabel Komitmen Organisasi, dilihat dari hasil bootstrapping dengan nilai tertinggi "0.884" terdapat pada pernyataan KO5 yakni "Saya memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama dengan pekerjaan yang sekarang sedang saya jalani". Oleh karena itu, saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah perusahaan untuk lebih meningkatkan dan juga mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan. Dengan begitu, karyawan akan terus memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama dengan pekerjaannya dan juga dengan perusahaan. Dan hal ini juga dapat membuat kinerja karyawan makin meningkat.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya. Sehubungan penelitian ini memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti terikat variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Manajemen Stres dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain seperti kompensasi dan beban kerja sehingga dapat sebagai referensi untuk meneliti variabel yang belum pernah dilakukan maupun menggunakan objek penelitian lainnya dan dengan penambahan jumlah responden objek penelitian yang berbeda. Sehingga penelitian selanjutnya akan lebih sempurna dan memberikan informasi yang lebih banyak..

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Afandi, S. B. (2020, September). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio*, Vol. 3 Nomor 2, 235- 246.
- Arina Nurandini, E. L. (2019). “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).
- Ayu Datul, I. S. (2018). Ayu Datul, I. S. P. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Hatni Paciran Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1), 171-178.
- Bintang, I. S. (2017). Analisis Manajemen Stres pada Perusahaan Pers : Studi pada PJTV. *Ad Bispreneur* Vol. 2 No. 3, 2, 263-278.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Daryanto, B. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dirga, W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kereta Api.
- Fadilah, F. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero).
- Harish Shukla, M. R. (2013, December). *Voice of Research*. A Study On Stres Management Among The Employees Of Nationalised Banks, Vol. 2, 72-75.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bandung: Bumi Aksara.
- Ilmi, B. (2002, Agustus 28). Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen Stres yang digunakan Perawat di Ruang Rawat INAP RSUD Ulin Banjarmasin. Diambil kembali dari https://repository.unair.ac.id/34906/12/jiptunair-gdl-s2-2003-ilmi2c-735-stress-tka_19-03.pdf
- Intan Safitri, M. S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Alkagra Seni Glass. *Teropong : Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20-31.
- Kandela, S. K. (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Patra Comfort Bandung”. Program Studi Pariwisata Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung.
- Pujianti, N. A. (2021, Juli 22). Pengaruh Manajemen Stres dalam Sistem Kerja Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan At-Taubah Kota Batam Kepulauan Riau. Diambil kembali dari <http://repository.uin-suska.ac.id/53532/2/SKRIPSI%20LENGKAP%20KECUALI%20BAB%20V.pdf>
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Nyoman Yani Sri Lestari, N. W. (2018). Ni Nyoman Yani Sri Lestari, “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention”.
- Siregar, M. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Pemasaran Pt. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan. Skripsi Thesis, Universitas Dharmawangsa.
- Sugiyanto, L. H. (2017). *Manajemen Stres Kerja Pengusaha untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan di Industri Batik Laweyan Surakarta*. 2 Nomor 1, 45- 61.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Shofiyah, H. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi System Human Capital Pada Pt. Pembangkitan Jawa Bali (Pjb) Kota Surabaya.

- Shiddiq, F. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Survei Pada Skpd Kota Bandung).
- Suarga, R. N. (2022). Pengaruh Manajemen Stres terhadap Kinerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar. Volume 2, Nomor 1, 2, 1-16.
- Uzzah Roni Amalia, I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Vergio Clinton Banes Purba, S. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Central Proteina Prima, Tbk Medan.
- Welsya Cahyani, A. F. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 7 No 3 - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Zainal. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.