



Pengaruh Kedisiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Rama Teknik Tangerang Selatan

¹M Samsul Bahri , ²Aulia Darmawan

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: muhammadsb57@gmail.com , chefaulia@gmail.com

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Kedisiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan CV Rama Teknik. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Rama Teknik. Sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh. Uji Analisis Data Dalam Penelitian Ini Menggunakan Uji Validitas, Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedasitas Uji Koefisiendeterminasi, Uji Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis T, Uji F (Simultan). Hasil penelitian ini adalah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,378 > 1.688). Hal ini juga di perkuat dengan nilai sig. > 0,05 atau (0,000 > 0,005), dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 di terima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan anatara disiplin terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan, stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang ditujuk oleh hasil hipotesis dengan nilai t hitung t table atau atau (3,378 > 1.688) , hal tersebut juga di perkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,005) dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima , hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (1121.849 > 3.26) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. < 0,05 atau (0,000 < 7540,005), dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.

Kata kunci: pengaruh disiplin, stress kerja, dan kinerja karyawan.

Abstract - *The purpose of this study was to determine the significant effect between Discipline and Work Stress on Employee Performance of CV Rama Teknik Employees. The method in this study is quantitative. The population used in this study were employees of CV Rama Teknik. The sample used in this study was a saturated sample. The data analysis test in this Study Used Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Determination Coefficient Test, Simple Linear Regression Analysis Test, Multiple Regression Analysis Test, T Hypothesis Test, F Test (Simultaneous). The results of this study are that discipline has a significant effect on employee performance. Based on the testing of hypothesis 1, the tcount value > ttable or (3.378 > 1.688) was obtained. This is also reinforced by the sig value. > 0.05 or (0.000 > 0.005), thus H01 is rejected and Ha1 is accepted, this indicates that there is a significant influence between discipline on employee performance at CV Rama Teknik Tangerang Selatan, work stress also has a significant effect on performance indicated by the results of the hypothesis with a t-value of t table or (3.378 > 1.688), this is also strengthened by the sig value. <0.05 or (0.000 < 0.005) thus H02 is rejected and Ha2 is accepted, this indicates that there is a significant influence between Work Stress on employee performance at CV Rama Teknik Tangerang Selatan. Based on the results of testing hypothesis 3, the Fcount value > Ftable or (1121.849 > 3.26) is also strengthened by the p value < Sig. < 0.05 or (0.000 < 7540.005), thus H03 is rejected and Ha3 is accepted, this shows that there is a significant influence simultaneously between discipline and Work Stress on employee performance at CV Rama Teknik Tangerang Selatan.*

Keywords: influence of discipline, work stress, and employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan di dalam dunia usaha pada saat ini semakin bertambah pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam, sehingga dalam mengelola perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Manajemen memegang peranan penting dalam segala kegiatan yang dijalankan suatu organisasi. Manajemen yang baik

merupakan salah satu syarat mutlak untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya didalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Dengan demikian, organisasi tidak akan berjalan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia di defenisikan sebagai proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Sule & Saefullah, 2018). Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2016).

Persaingan antara perusahaan di era globalisasi ini semakin lama semakin ketat dimana menuntut sebuah perusahaan agar dapat bersaing satu sama lain. Hal ini membuat sumber daya manusia (SDM) disebut objek vital perusahaan dan merupakan penggerak utama dalam sebuah perusahaan. Kunci sukses sebuah perusahaan terletak pada sumber daya manusia (SDM) sebagai inisiator, pemberi tenaga, kreatifitas dan usaha mereka kepada perusahaan secara terus- menerus. Untuk dapat bertahan dan tetap sukses ditengah-tengah persaingan ini perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang dapat membedakannya dengan pesaing lain di pasar yang sama.

Masalah yang sering terjadi didalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang patut mendapat perhatian adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting oleh perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya suatu perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman dan integritas sebagian besar perusahaan (Hasibuan, 2019). Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya sangat tergantung pada kualitas karyawannya dalam menjalankan fungsinya di perusahaan terkait. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan, kejujuran, kreativitas, tingkat stress, kedisiplinan, kepribadian dan faktor lainnya (Hasibuan, 2019).

Menurut Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan. Pada dasarnya karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus dilaksanakan oleh masing- masing individu, karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik dapat menghambat pekerjaan.

KAJIAN TEORI

Kedisiplinan

Menurut Supomo (2018), disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan

menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Namun, menurut Fahmi (2016), kedisiplinan adalah tingkat dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Dan menurut Hamali (2016), disiplin kerja adalah Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela ada keputusan peraturan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Stres Kerja

Menurut Megawati (2019) Stres adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Dan stres kerja bisa disebabkan karena komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu perusahaan yang kurang baik. Stres kerja terjadi pada hampir semua karyawan, baik karyawan pimpinan maupun karyawan non pimpinan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan indikator penting dalam mengukur keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisas. Menurut Neksen *et al* (2021) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Nabawi (2019) menambahkan bahwa Kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

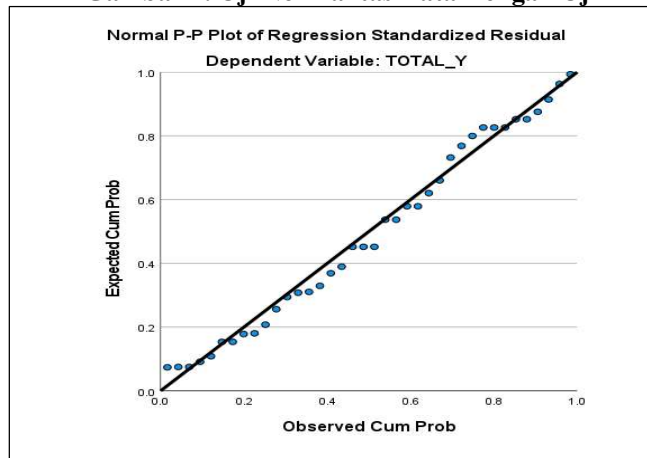
Dalam melakukan suatu penelitian diperlukan perencanaan yang matang agar penelitian tersebut dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Penelitian pada perusahaan CV Rama Teknik bertujuan memberikan gambaran yang lengkap mengenai objek yang diteliti, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku pada objek tersebut.

Menurut Sugiyono (2016:288) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambar 1. Uji Normalitas Data Dengan Uji P-Plot



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik=titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dengan uji kolmogorof-smilrnov sebagai berikut:

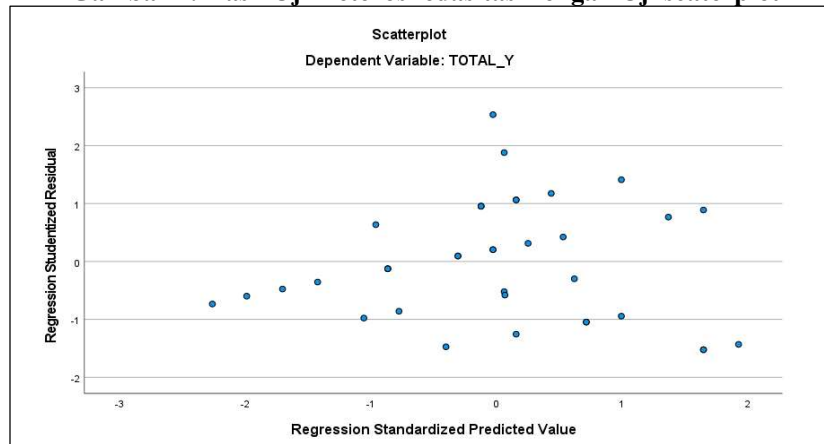
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmmogorof-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		38	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.42640951	
Most Extreme Differences	Absolute	.076	
	Positive	.076	
	Negative	-.070	
Test Statistic		.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.841	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.832
		Upper Bound	.851

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
 - e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
- Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,851 Yang berarti nilai tersebut telah melebihi 0,05, maka dapat dinyatakan nilai residual terdistribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas Dengan Uji scatterplot



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar di atas maka dapat dilihat titik titik tersebut menyebar dibawah angka nol dan diatas angka nol, lalu tidak membentuk pola seperti bergelombang dari titik satu ketitik akhir. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi gejala heterokedasitas. Sehingga model regresi layak dipakai dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	-3.699	.772		-4.790	.000	
1 Kedisiplinan	.324	.085	.351	3.795	.001	19.491
Stres Kerja	.629	.090	.647	6.998	.000	19.491

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai tolerance pada variabel Kedisiplinan (X1) diperoleh nilai sebesar 0,551 dimana keduanya mendapatkan nilai variance inflatin factor (VIF) variabel Kedisiplinan (X1) diperoleh sebesar 19.491 dimana nilai keduanya mendapatkan nilai < 0,10 sehingga model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dan layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplinan (X1) Dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.699	.772		4.790	.000
Kedisiplin	.324	.085	.351	3.795	.001
Stres Kerja	.629	.090	.647	6.998	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

1. Nilai konstanta sebesar 3.699 diartikan bahwa jika variabel Kedisiplinan (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3.699 point.
2. Nilai Kedisiplinan (X1) 0,324 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kedisiplinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 point.
3. Nilai Stres Kerja (X2) 0,629 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kedisiplinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,629 point.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisiensi Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Kedisiplinan (X1) Dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.985	.984	.438

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

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi nilai R square yang di peroleh adalah 0,984 atau 98,4%, hal tersebut menunjukkan besarnya pengaruh Kedisiplinan (X1) dan Stres Kerja (X2) dalam upaya meningkatkan Kinerja karyawan sebesar 1,6%, sedangkan selebihnya 1,6% di pengaruhi karena faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji t Variabel Kedisiplinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.979	1.178		3.378	.002
Kedisiplin	.907	.030	.981	30.674	.000

Berdasarkan hasil dari tabel di atas pada penelitian uji t nilai yang diperoleh adalah nilai t hitung > t tabel atau (3,378 > 1.688) hal tersebut menunjukkan kuatnya p value < sig.0,05 atau (0.000 < 0,05), dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.

Tabel 6. Hasil Uji T Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.891	.870		3.324	.002
	Stres Kerja	.961	.024	.989	40.305	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel di atas pada uji t nilai yang diperoleh adalah nilai t hitung > t tabel atau (3,324 > 1.688) hal tersebut menunjukkan kuatnya p value < sig.0,05 atau (0,000 < 0,05), dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 di terima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antar Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.

Tabel 7. Hasil Uji F Antara Variabel Kedisiplinan (X1) Dan Stres Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.272	2	215.636	1121.849	.000 ^b
	Residual	6.728	35	.192		
	Total	438.000	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji F diatas nilai yang diperoleh adalah nilai F hitung > F tabel atau (1121.849 > 3.26) hal tersebut menunjukkan kuatnya P value < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05) dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Antara Variabel Kedisiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat di peroleh hasil regresi $Y = 3.798 + 0,907 X1$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3.798 diartikan bahwa jika variabel Kedisiplinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3.798 point. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X1) sebesar 0,907 diartikan bahwa konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kedisiplinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 3.798 Berdasarkan pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,378 > 1.688) . Hal ini juga di perkuat dengan nilai sig. > 0,05 atau (0,000 > 0,005), dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 di terima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan anatara Disiplin dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Antara Variabel Stres kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas maka diperoleh persamaan regresi $Y = 2.891 + 0,961 X2$, dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 2.891 diartikan bahwa variabel Kedisiplinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit variabel Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,961 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,378 > 1.688) , hal tersebut juga di perkuat dengan nilai sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,005) dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima , hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Rama Teknik Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Antara Variabel Disiplin (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan linear berganda pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3.699 + 0,324 X1 + 0,629 X2$, dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar = 3.699 diartikan bahwa jika variabel variabel Kedisiplinan (X1) dan Stres Kerja (X2) tidak dapat dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar = 3.699 point.

Nilai Kedisiplinan (X1) sebesar 0,324 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kedisiplinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,629 point. Nilai Stres Kerja (X2) sebesar 0,629 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kedisiplinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,629 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(1121.849 > 3.26)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penguji hipotesis pertama yaitu pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja CV Rama Teknik Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan $Y = 3.798 + 0,907 X1$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 3.798 diartikan bahwa jika variabel Kedisiplinan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3.798 point. Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X1) sebesar 0,907 diartikan bahwa konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kedisiplinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,604 Berdasarkan pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,378 > 1.688)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai sig. $> 0,05$ atau $(0,000 > 0,005)$, dengan demikian maka H_01 ditolak dan H_{a1} di terima hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.
2. Pengujian hipotesis ke dua yaitu pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja CV Rama Teknik Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi $Y = 2.891 + 0,961 X2$ dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 2.891 diartikan bahwa variabel Kedisiplinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit variabel Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,961 point. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 2 diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3,378 > 1.688)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai sig. $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$ dengan demikian maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima , hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(1121.849 > 3.26)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $< Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,005)$, dengan demikian maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian mengenai pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan CV Rama Teknik Tangerang Selatan dalam menentukan kebijakan organisasinya terkait disiplin, stres kerja, dan kinerja karyawan dimasa mendatang yaitu sebagai berikut:

1. Kedisiplinan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 8 yaitu Aturan-aturan di perusahaan dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas mereka. Dimana hanya mencapai score sebesar 2,8. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat aturan yang sesuai dengan standar kerja yang berlaku.
2. Stres Kerja pernyataan paling lemah adalah no 4 dan 6 yaitu anda merasa pekerjaan anda terlalu banyak beban pekerjaannya dan Anda merasa sulit mendapat umpan balik yang positif tentang pekerjaan anda. Dimana hanya mencapai score sebesar 3,0. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan jaminan untuk para karyawan CV Rama Teknik Tangerang Selatan.
3. Kinerja karyawan pernyataan paling lemah pada pernyataan no 4 yaitu anda dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan dimana hanya mencapai score sebesar 2,9, untuk lebih baik lagi perusahaan harus membuat karyawan tidak merasa terlalu terbebani dengan pekerjaannya setiap karyawan di berikan tugas sesuai krmampuannya.

DAFTAR PUSATAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIX Bandung : PT. Remaja Rusda Karya.
- Achmad Masruri & Muhamad Ekhsan (2022), *Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 1* E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol.11, No.1, Hal.753-761./1 E-ISSN: 2654-5837.
- Alfandi. P. (2018) *Manajemen Sumberdaya Manusia (teori, konsep, dan indicator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alfani, A.D. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sidakaya Cilacap*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Azizah, S.Y. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja* Abk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(3), 1-15. Bandung: Alfabeta.
- Demaz Adithya Widharma (2022), *Pengaruh Lingkungan, Disiplin Karyawan, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cyberin do Aditama-Jakarta* Humanis: Humanities, Management,And Science Proceedings, Vol.2, No.2, Hal.463-471. E-ISSN: 2746-4482
- Edy Sutrisno. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fakhira, A.L. (2022). *Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada: Karyawan PT. Chaya Hantaran Nusantara)*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Griffin Ricky W. (2021). *Fundamental of management (10 ed.) cengage learning*
- Harimbi, M.R. & Andronicus, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Prima Medan*. *MSEJ: Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1443-1449.
- Haviez, R.H.A. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kali Kopi Indonesia Di Sidoarjo)*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- Hermawati Rahmi (2020), *Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan*, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 77-90.

- I amas, Reza Ariska (2020), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kota Administrasi Jakarta Selatan, *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 48-58
- Khoirina, N.N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Pegawai Lapas Kelas II A Kota Kediri)*. Malang: Universitas Muhammadiyah.
- M. Rizki Harimbi & Melkyory Andronicus (2022), Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Prima Medan MSEJ: *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, Vol.3, No.3, Hal.1443-1449. EISSN : 2715-792x
- Masruri, A. & Ekhsan, M. (2022). Peran Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-QIEN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 753-761.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. & Fikri, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1), 120-130.
- Ridha, W.F. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Personality Traits Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Risma Anita Pratiwi & Saur Panjaitan (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan Vol 1 No 1 hal 10-22 E-ISSN :2809-4379*
- Rismawati, Pratiwi, A. & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen QA/QC PT. Nidec Sankyo Precision Indonesia-Bekasi. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(1), 10-22.
- Robibins, P.S dan Judge, T.A. (2017) *Organisational Behavior*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarah Yan Azizah (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Abk *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol.11, No.3, Hal.1-15. E-ISSN : 2461-0593.
- Sherlly Rahmadany, Rahayu Setianingsih & Khusnul Fikri (2022), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru . *ECOUNTBIS: Economics, Accounting And Business Journal*, Vol.2, No.1, / 1 Hal.120-130. ISSN: 2809-4737
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Stoner, J.A.F.(2015) *Manajemen Edisi Indonesia*. Jakarta. Penerbit: PT Prenhalindo
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Verita Verita, Lili Sularmi, Feb Amni Hayati (2023), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Soeka, *Journa. Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 880-887.
- Widharma, D.A. (2022). Pengaruh Lingkungan, Disiplin Karyawan, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cyberindo Aditama-Jakarta. *Humanis: Humanities, Management, And Science Proceedings*, 2(2), 463-471.
- Zulkifli (2020). *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.