



Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Yulia Dharmayanti

yuliadhr21@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Sugeng Suroso

sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ery Teguh Prasetyo

ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *yuliadhr21@gmail.com*

Abstrak: *This research aims to determine the effect of work stress and work discipline on the performance employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). The type of research used in this research is quantitative research. Where the object is employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi. The sampling technique uses a non-probability sampling method with a saturated sample technique (census), namely all members of the population are used as samples, a total of 53 employees PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). The data analysis method uses multiple linear regression. The data was processed using IBM SPSS Statistics 26. The results of this study show that (1) work stress has a negative and significant effect on the performance employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), (2) work discipline has a positive and significant effect on the performance employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) and (3) work stress and work discipline simultaneously and significantly influence the performance employees of PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).*

Keywords: *Work Stress, Work Discipline, and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dimana objeknya karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability* sampling dengan teknik sampel jenuh (sensus) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, total sebanyak 53 karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA). Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistic 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA), (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) dan (3) stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).

Kata Kunci: *Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan industri memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni di setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus diperkuat karena perubahan besar dalam lingkungan bisnis. Bisnis yang ingin memperoleh keunggulan kompetitif harus menghadapi tantangan karena pergeseran dinamika usaha. Saat ini perusahaan harus mampu mengantisipasi dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan salah satu aset terpenting suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya karena hal tersebut mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan (Ansori et al, 2023).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2021). kinerja adalah keseluruhan dari hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Seorang karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang harus diselesaikan agar mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dari pada yang diharapkan perusahaan. Jika tidak dapat diselesaikan maka karyawan tersebut akan mengalami gangguan konsentrasi bahkan karyawan tersebut akan mengalami stres (Rumawas et al, 2018).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian karyawan dalam kinerja sehari-hari dan mengacu pada mentalitas, tindakan, dan respons karyawan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis perusahaan (Sugeng et al., 2024). Kedisiplinan yang baik dari karyawan dapat menjadi dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan, sementara kedisiplinan yang buruk dapat menjadi hambatan dan menghambat pencapaian tujuan tersebut.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Almaududi et al, 2021).

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman (Yoga Pratama, 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Jufrizen, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianggap sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini menggunakan data dengan mengumpulkan kuesioner dari responden yaitu karyawan pada PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA) yang kemudian menganalisis data tersebut serta pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid dan reliabel. Pengumpulan data dilakukan dengan cara meminta responden untuk mengisi kuesioner yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisa Responden

Deskripsi Karakteristik Responden

Tujuan dari karakteristik responden adalah untuk memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang selanjutnya peneliti mengelompokkan karakteristik responden tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka akan disajikan data responden berikut ini.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden diklasifikasikan menurut jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	45 orang	85%
Perempuan	8 orang	15%

Sumber : Data Kuesioner PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang dengan persentase 85%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan lebih sedikit jumlahnya sebanyak 8 karyawan dengan persentase 15%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Tahun)

Terdapat karakteristik responden yang diklasifikasi menurut usia yang telah ditentukan sebelumnya

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Tahun)

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	42 orang	79%
31-40 Tahun	9 orang	17%
>40 Tahun	2 orang	4%

Sumber : Data Kuesioner PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 42 karyawan dengan persentase 79%, untuk 31 – 40 tahun sebanyak 9 karyawan dengan persentase 17%, dan untuk >40 tahun sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Terdapat karakteristik responden diklasifikasikan menurut pendidikan terakhir yang ditempuh

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	41 Orang	78%
D3	5 Orang	9%
S1	7 Orang	13%

Sumber : Data Kuesioner PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Pada tabel 3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sejumlah 41 orang dengan persentase 78%, responden yang berpendidikan terakhir D3 sejumlah 5 orang dengan persentase 9% dan responden yang berpendidikan terakhir S1 sejumlah 7 orang dengan persentase 13%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Terdapat karakteristik responden yang diklasifikasikan berdasarkan masa kerja. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengalaman responden atau karyawan yang bekerja.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase
0-1 Tahun	30	57%
2-3 Tahun	18	34%
>3 Tahun	5	9%

Sumber : Data Kuesioner PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA)

Pada tabel 4 dapat diketahui responden dengan masa kerja 0-1 tahun sejumlah 30 orang dengan persentase 57%, responden dengan masa kerja 2-3 tahun sejumlah 18 orang dengan persentase 34% dan responden dengan masa kerja >3 Tahun sejumlah 5 orang dengan persentase 9%.

Analisis Deskriptif

1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Stres Kerja

Variabel Stres Kerja memiliki 8 pernyataan yang dapat diolah lebih lanjut. Skala yang digunakan merupakan skala likert dengan nilai 1-5.

Tabel 5 Distribusi Jawaban Responden variabel Stres Kerja

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	jumlah	mean
X1.1	1	0	3	16	33	53	4,51
X1.2	1	1	7	19	25	53	4,25
X1.3	0	2	7	11	33	53	4,42
X1.4	0	1	4	24	24	53	4,34
X1.5	0	1	5	17	30	53	4,43
X1.6	1	4	6	17	25	53	4,15
X1.7	0	3	6	20	24	53	4,23
X1.8	0	3	6	20	24	53	4,36
rata-rata skor variabel stres kerja							4,33

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata dari skor variabel stres kerja sebesar 4,33. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,51 pada item pernyataan pertama, yaitu “Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,15 pada item pernyataan keenam, yaitu “Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam perusahaan ini”.

2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja memiliki 8 pernyataan yang dapat diolah lebih lanjut. Skala yang digunakan merupakan skala likert dengan nilai 1-5.

Tabel 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	jumlah	mean
X2.1	0	0	3	25	25	53	4,42
X2.2	0	2	2	23	26	53	4,38
X2.3	0	0	3	23	27	53	4,45
X2.4	0	0	3	23	27	53	4,45
X2.5	0	0	3	24	26	53	4,43
X2.6	0	0	3	20	30	53	4,51
X2.7	0	0	4	20	29	53	4,47
X2.8	0	1	4	23	25	53	4,36
rata-rata skor variabel disiplin kerja							4,43

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa rata-rata dari skor variabel disiplin kerja sebesar 4,43. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,47 pada item pernyataan keenam, yaitu “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab”. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,36 pada item pernyataan kedelapan, yaitu “Saya menjalankan semua SOP yang di berlakukan di perusahaan”.

3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja karyawan memiliki 8 pernyataan yang dapat diolah lebih lanjut. Skala yang digunakan merupakan skala likert dengan nilai 1-5.

Tabel 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Ragu-ragu	Setuju	Sangat Setuju	jumlah	mean
Y.1	0	1	5	31	16	53	4,17
Y.2	0	0	3	20	30	53	4,51
Y.3	0	0	6	23	24	53	4,34
Y.4	0	1	4	21	27	53	4,40
Y.5	0	0	2	19	32	53	4,56
Y.6	0	0	2	24	27	53	4,47
Y.7	0	0	2	22	29	53	4,51
Y.8	0	1	2	16	34	53	4,57
rata-rata skor variabel disiplin kerja							4,44

Sumber: Hasil pengolahan data, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa rata-rata dari skor variabel Kinerja Karyawan sebesar 4,40. Terdapat nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57 pada item pernyataan kedelapan, yaitu saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,17 pada item pernyataan pertama, yaitu Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk menentukan signifikansi statistik, dibandingkan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Nilai $r\text{-tabel}$ diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$. Data yang dimiliki adalah 53 responden. Maka diketahui $r\text{-tabel}$: $df = 53 - 2 = 51$. Diperoleh hasil $r\text{-tabel}$ sebesar 0,270 dengan nilai probabilitas (sig) $< 0,05$.

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1-1	0,508	0,270	Valid
X1-2	0,462	0,270	Valid
X1-3	0,545	0,270	Valid
X1-4	0,535	0,270	Valid
X1-5	0,472	0,270	Valid
X1-6	0,467	0,270	Valid
X1-7	0,428	0,270	Valid
X1-8	0,530	0,270	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 8 hasil perhitungan uji validitas variabel stres kerja, diketahui bahwa nilai $r\text{ hitung} > r\text{ tabel}$, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2-1	0,432	0,270	Valid
X2-2	0,535	0,270	Valid
X2-3	0,525	0,270	Valid
X2-4	0,417	0,270	Valid
X2-5	0,617	0,270	Valid
X2-6	0,411	0,270	Valid
X2-7	0,562	0,270	Valid
X2-8	0,535	0,270	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil perhitungan uji validitas variabel disiplin kerja, diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Tabel 10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y-1	0,510	0,270	Valid
Y-2	0,357	0,270	Valid
Y-3	0,567	0,270	Valid
Y-4	0,574	0,270	Valid
Y-5	0,545	0,270	Valid
Y-6	0,604	0,270	Valid
Y-7	0,489	0,270	Valid
Y-8	0,649	0,270	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 10 hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan bersifat valid atau layak untuk digunakan.

Uji reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 maka instrument dinyatakan reliabel.

Tabel 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,668	0,60	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,683	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,646	0,60	Reliable

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari tabel 11 diatas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena dapat dilihat dari hasil Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih tinggi dari standar minimal Cronbach's Alpha yang telah ditentukan yaitu 0,60. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan memiliki konsistensi pengukuran yang sangat baik sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

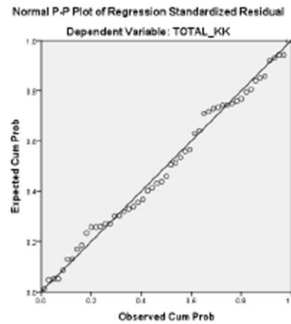
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual dan model regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut (Sujarweni, 2018) Jika nilai Asym. Sig untuk uji K-S $>$ 0,05, maka uji tersebut dinilai berdistribusi normal.

Tabel 12 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00698378
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.053
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 12 nilai signifikansi sebesar 0,200 yaitu nilainya lebih dari 0,05 maka telah dinyatakan bahwa model data regresi tersebut berdistribusi secara normal.



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Gambar 1 Grafik P-Plot Uji Normalitas

berdasarkan gambar 1 uji grafik P-plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh. Maka dikatakan data regresi tersebut berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Sujarweni, 2018) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antar variabel independent dalam suatu model. Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 13 Hasil Uji Multikolinearitas

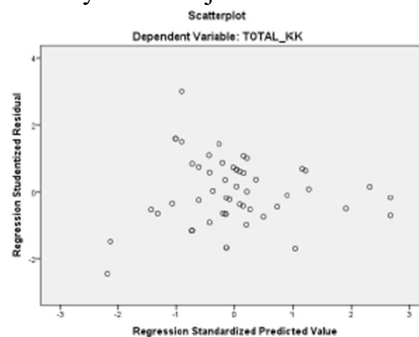
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja (X1)	0.996	1.004	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.996	1.004	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Pada tabel 13 menyatakan bahwa nilai tolerance pada variabel stres kerja dan disiplin kerja adalah 0.996 dimana nilai tolerance pada tabel lebih besar dari 0,10 dan diketahui juga bahwa nilai VIF pada variabel stres kerja dan disiplin kerja adalah 1.004 dimana nilai VIF kurang dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak ada korelasi pada uji multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menemukan apakah persilangan varians dari satu observasi residual ke observasi residual lainnya terjadi dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 di atas menunjukkan hasil bahwa data dalam penelitian ini tidak membentuk pola gelombang dengan tersebar di sekitar atau di atas dan di bawah angka 0. Hal ini memperlihatkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam bentuk regresi berganda.

Uji Autokorelasi

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test).

Tabel 14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.438	.416	2.047	1.855
a. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_ST					
b. Dependent Variable: TOTAL_KK					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil tabel 14 di atas, nilai Durbin Watson sebesar 1,855, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel Durbin Watson dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 53 dan jumlah variabel bebas 2. Diperoleh nilai dL sebesar 1,4797, nilai dU sebesar 1,6359, dan nilai 4-dU (4 – 1,6359) sebesar 2,3641. Dengan kriteria pengambilan keputusan ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu $dU < DW < 4-dU = 1,6359 < 1,855 < 2,3641$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen yaitu stres kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	27.836	4.988		.000
	TOTAL_ST	-.309	.085	-.387	.001
	TOTAL_DK	.521	.108	.513	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_KK					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil tabel 15 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 27,836 - 0,309 (X1) + 0,521 (X2)$

Dari persamaan regresi linear diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 27,836 menunjukkan bahwa apabila stres kerja dan disiplin kerja bernilai nol(0), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 27,836.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil koefisien regresi stres kerja sebesar -0,309. Nilai koefisien yang negatif dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 nilai stres kerja, maka akan diikuti juga dengan penurunan kinerja karyawan sebesar -0,309.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda didapatkan hasil koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,521. Nilai koefisien positif dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 nilai disiplin kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,521.

Uji Hipotesis

Uji T

Jika nilai sig.<0,05 dan nilai t-hitung > t-tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya, jika nilai sig.>0,05 dan nilai t-hitung < t-tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

Tabel 16 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.836		5.581	.000
	TOTAL_ST	-.309	.085	-.387	.001
	TOTAL_DK	.521	.108	.513	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_KK

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Nilai t-tabel ditentukan dengan rumus $df = n - 2$. Maka, $df = 53 - 2 = 51$, sehingga nilai t-tabel yang digunakan adalah 2,007. Berdasarkan hasil tabel 16 diatas dapat diketahui bahwa untuk:

1. Stres kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
Variabel stres kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar $-3,642 < 2,007$ (T tabel) dengan sig. $0,001 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, yang berarti bahwa secara parsial untuk variabel stres kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t-hitung sebesar $4,825 > 2,007$ (T tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti bahwa secara parsial untuk variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai sig. $< 0,05$ dan nilai f-hitung $> f$ -tabel maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai sig. $> 0,05$ dan nilai f-hitung $< f$ -tabel maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 17 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	163.413	2	81.706	19.505
	Residual	209.455	50	4.189	
	Total	372.868	52		

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Nilai f-tabel ditentukan dengan rumus $df = n - k$, maka dimana df adalah *degree of freedom*, n adalah besarnya sampel atau jumlah dari responden, dan k adalah jumlah variabel bebas dan variabel terikat. Maka $df = 53 - 3 = 50$, sehingga nilai f-tabel yang digunakan adalah 3,18
Pada hasil tabel 17 diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar $19,505 > 3,18$ (f-tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (a) atau nilai signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi

Menurut (Sujarweni, 2018) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen.

Tabel 18 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.662 ^a	.438	.416	2.047	1.855
a. Predictors: (Constant), TOTAL_DK, TOTAL_ST					
b. Dependent Variable: TOTAL_KK					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel 18 diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,438 atau 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 43,8% sedangkan 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 16 diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai stres kerja diperoleh t-hitung sebesar $-3,642 > 2,007$ (t tabel) dengan $\text{sig}.0,001 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi, sehingga H1 diterima. Hal tersebut menjelaskan apabila stres kerja yang didapatkan semakin tinggi maka akan menyebabkan menurunnya performa atau kualitas kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dengan menurunnya tingkat kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka stres kerja perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, untuk mengelola stres kerja dapat dilakukan pendekatan secara individu maupun bimbingan dari organisasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 16 diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai disiplin kerja diperoleh t-hitung sebesar $4,446 > 2,007$ (t tabel) dengan $\text{sig}.0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi, sehingga H2 diterima. Hal tersebut menjelaskan apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Peraturan perusahaan tentang disiplin dalam bekerja harus diberlakukan bagi seluruh karyawan, agar semua karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.17 telah diperoleh nilai F hitung sebesar 11,098 lebih besar dari 3,18 (f-tabel) dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi, sehingga H3 diterima. Dalam meningkatkan kinerja yang baik perlu adanya upaya agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan stres kerja. Upaya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).
3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arisuadi Sejahtera Abadi (ASA).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka terdapat beberapa saran yang diajukan, sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian pengaruh Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti berharap dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat diterapkan dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti menambahkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dan dapat membuat penelitian ini menjadi lebih sempurna.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengangkat objek yang berbeda dengan penelitian ini dan menambah responden lebih banyak lagi. Sehingga peneliti selanjutnya dapat lebih baik dan lebih memperbanyak ilmu pengetahuan.
3. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan sebaiknya bisa memberikan perhatian yang lebih baik lagi kepada karyawan dengan cara memperhatikan tingkat stres yang dialami baik dari segi tuntutan waktu, tuntutan tugas maupun dari faktor-faktor lainnya yang bisa memicu sebagai penyebab stres kerja.
 - b. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja para karyawannya. Terutama dalam hal keterlambatan, perusahaan harus lebih mempertegas dan memberikan sanksi kepada karyawan yang selalu datang terlambat. Pemberian sanksi yang tegas kepada para karyawan yang selalu datang terlambat akan membuat karyawan tersebut sadar dan akan lebih mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Aprilia, N. K., Sugeng, S., & Ery, T. P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Extrupack Bekasi, 3(1).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM spss* 23.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM spss 25 Edisi 9*.

- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 19–36. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*.
- Yoga Pratama, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Bimatama Teknik Mandiri. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 2(6), 583–595. <https://doi.org/10.58344/locus.v2i6.1290>