

STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Novita Wahyu Setyawati^{1*}, Nur Ade Aryani²⁾, Endah Prawesti Ningrum³⁾

¹⁻³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi

*Email-Korespondensi : novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Informasi Artikel

ABSTRACT

Draft awal: 08 Oct 2018
Revisi: 14 Oct 2018
Diterima : 20 Oct 2018
Available online: 31 Oct 2018

Keywords: *work stress, work discipline, employee performance*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Fakultas
Ekonomi Universitas Islam
Attahiriyah

This study aims to determine the effect of work stress and work discipline on employee performance at Manggarai Station, South Jakarta. The type of research used is probability sampling with a quantitative approach. The sample used in this study used a simple random sampling technique. The data obtained are primary data from the results of respondents' answers to questionnaires distributed by 115 respondents and processed using the SPSS (Statistic Product and Service Solution) software program 17. In the f test the variable Job Stress and Work Discipline together (simultaneous) affect the Employee Performance. The results of the study show that in the t test (partial) the Job Stress variable negatively affects Employee Performance and Work Discipline variables have a positive effect on Employee Performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *probability sampling* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Data yang diperoleh merupakan data primer dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan sebanyak 115 responden dan diolah menggunakan software program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17. Dalam uji f variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (*parsial*) variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pedoman Sitasi : Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani, dan Endah Prawesti Ningrum. (2018). STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405 - 412

1. Pendahuluan

Dalam pekerjaan dan aktivitas operasional perusahaan, karyawan harus mampu bekerja dibawah tekanan (*underpressure*) yang banyak dialami oleh karyawan di berbagai perusahaan. Disisi lain bila stres terlalu tinggi, kinerja karyawan akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Apabila karyawan merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka karyawan pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila semangat kerja rendah, maka karyawan akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik.

Untuk itu disiplin kerja karyawan perlu diperhatikan dan ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan sebaliknya. Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki semangat kerja dapat memberikan sikap seperti kesetiaan, kegembiraan, kebanggaan, kerja sama dan ketaatan pada kewajiban dalam perusahaan.

Stasiun Manggarai atau disingkat MRI merupakan stasiun kereta api terbesar di DKI Jakarta yang kegiatan operasionalnya sangat sibuk karena Stasiun Manggarai berada di persimpangan tujuh yaitu Jatinegara, Jakarta Kota, Tanah Abang, Bogor, Pengawas Urusan Kereta, Dipo KRL Bukit Duri serta Balai Yasa Manggarai. Oleh karena itu Stasiun Manggarai dikenal juga sebagai stasiun transit dimana banyak sekali penumpang yang turun ataupun naik untuk melanjutkan perjalanan. Melihat latar belakang masalah yang dipaparkan, identifikasi masalah yang dapat peneliti kemukakan adalah karyawan merasa jenuh atau bosan dan kelelahan yang memaksa saat stasiun; dan adanya tindakan indisipliner dalam terhadap peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sasmita dan Putri (2015) menyimpulkan bahwa Stres kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berpengaruhnya stress dan disiplin kerja dikarenakan dengan stress kerja yang rendah dan disiplin yang tinggi tentu akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas seseorang. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh stres kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja

Menurut Fahmi (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2015) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Stres Kerja

Ahmed (2013) mendefinisikan stres sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pekerjaan stres yang terkait dapat sangat melumpuhkan karena kemungkinan ancaman terhadap fungsi keluarga dan individu kinerja. Tekanan itu sendiri akan dipengaruhi oleh sejumlah stresor. Namun demikian, Beehr dan Newman (1978) telah mendefinisikan stres sebagai situasi yang akan memaksa seseorang untuk menyimpang dari fungsi

normal karena perubahan (yaitu mengganggu atau meningkatkan) dalam kondisi psikologis dan / atau fisiologisnya, sedemikian rupa sehingga orang tersebut terpaksa menyimpang dari berfungsi normal.

Menurut Rivai (2011) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2011) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

2.3 Disiplin

Menurut Terry (dalam Mulyadi 2015) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Hartatik (2014) disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2013) Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Mulyanto dan Anna (2010) hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang masih perlu diuji kembali kebenarannya. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

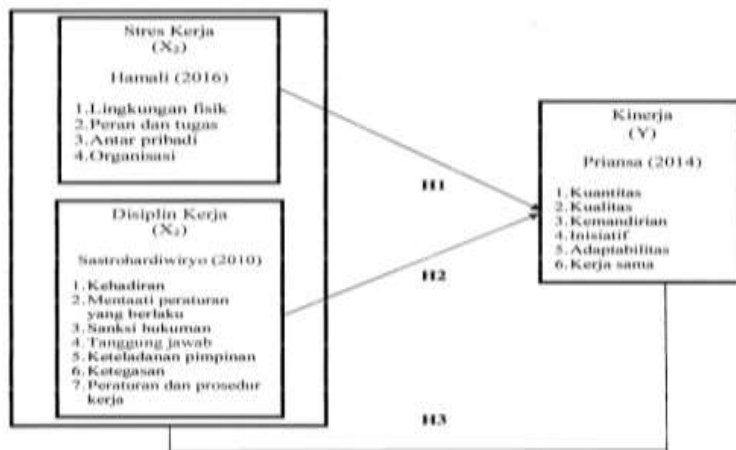
H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas dan hipotesis penelitian yang diajukan dalam model penelitian ini, maka model kerangka yang diajukan dalam penelitian ini adalah dimensi kinerja sebagai variabel terikat yang merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik yang bersifat *profit* dan *non-profit* selama satu periode tertentu (Fahmi, 2013). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja dan disiplin kerja, sehingga dalam model penelitian ini stres kerja dan disiplin kerja merupakan variabel bebas. Stress kerja yang merupakan reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Ahmed, 2013). Indikator yang digunakan yaitu lingkungan fisik, peran dan tugas, antar pribadi, serta organisasi (Hamali, 2016).

Selain stres kerja, variabel bebas lainnya adalah disiplin kerja yang merupakan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Indikator yang digunakan adalah kehadiran, mentaati peraturan yang berlaku, sanksi hukuman, tanggung jawab, keteladanan pimpinan, ketegangan, dan peraturan dan prosedur kerja (Sastrohardiwiryo, 2005). Hasil temuan Putri (2015) bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sehingga dari uraian kerangka tersebut, gambar yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *probability sampling* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015) jenis-jenis data dan sumber data menurut cara memperolehnya yaitu data primer dan data sekunder. Namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer karena teknik pengumpulan data yang peneliti diperoleh melalui interview (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi (pengamatan).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan yang berjumlah 162 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin yang mana dari hasil perhitungan tersebut didapatkan hasil sebesar 115 orang yang digunakan sebagai sampel.

3.3 Definisi Operasional

Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan hasil yang dikerjakan karyawan sesuai dengan petunjuk, arahan, kompensasi dan kemampuannya. Menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan (Quantity of work);
2. Kualitas pekerjaan (Quality of work);
3. Kemandirian (Dependability);
4. Inisiatif (Inititive);
5. Adaptabilitas (Adaptability);
6. Kerjasama (Cooperation).

Stres Kerja (X₁)

Merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Hamali (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah :

1. Lingkungan fisik;
2. Stres karena peran dan tugas
3. Penyebab stres antar pribadi; dan

4. Organisasi.

Disiplin Kerja (X₂)

Merupakan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sastrohardiwiryo (2005) adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Kehadiran;
2. Mentaati peraturan yang berlaku;
3. Sanksi hukuman; Tanggung jawab;
4. Keteladanan pimpinan;
5. Ketegasan;
6. peraturan dan prosedur kerja.

3.4 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Teknik ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas yang lebih dari satu variabel terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah stres kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dalam analisis regresi terdapat persamaan regresi untuk dapat medeskripsikan hasil temuan penelitian yang dilakukan. Persamaan regresi ditunjukkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (Independent variabel)

a = konstanta

b₁-b₂ = nilai koefisien

X₁-X₂ = variabel bebas (dependent variabel)

4. Hasil Penelitian

4.1. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini, data yang digunakan menunjukkan telah memenuhi persyaratan uji normalitas, sehingga data tersebut layak untuk dapat dianalisis yang ditunjukkan pada Tabel.1 sebagai berikut, yaitu :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Stres_Kerja	Disiplin_Kerja	Kinerja_Karyawan	
N	115	115	115	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.77	58.49	49.34
	Std. Deviation	4.785	5.534	4.956
Most Extreme Differences	Absolute	.093	.105	.117
	Positive	.067	.105	.117
	Negative	-.093	-.072	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z	1.002	1.129	1.250	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.267	.156	.088	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel. 1 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0.08 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.121	5.384		6.894	.000		
	Stres_Kerja	-.208	.091	-.198	-2.270	.025	.980	1.020
	Disiplin_Kerja	.296	.078	.331	3.799	.000	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 2 diatas, maka diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 37.121 - 0.208 \text{ Stres Kerja} + 0.296 \text{ Disiplin Kerja}$$

Dalam persamaan regresi diatas bahwa nilai untuk konstanta sebesar 37.121 yang menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja karyawan apabila variabel bebas lainnya yaitu stres kerja dan disiplin kerja bernilai konstan atau tetap (sama dengan nol). Nilai koefisien dari variabel stres kerja menunjukkan sebesar -0.208, dimana hal ini menyatajab bahwa stres kerja akan menurun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar satu satuan atau senilai dengan 0.208. Sedangkan nilai dari koefisien dari variabel disiplin kerja menunjukkan sebesar 0.296, maka hal ini akan meningkatkan disiplin kerja sebesar satu satuan, dan berdampak pada peningkatab kinerja karyawan sebesar satu satuan atau senilai dengan 0.296.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui model penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sehingga diharapkan diantara variabel bebas yang akan diuji analisisnya terdapat pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berikut adalah hasil uji F yang ditunjukkan pada Tabel 3, adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	467.914	2	233.957	11.237	.000 ^a
	Residual	2331.860	112	20.820		
	Total	2799.774	114			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji simultan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $11.237 > f_{tabel}$ 3.08 dengan nilai sig (p -value) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dinyatakan bahwa H_3 diterima yang dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel bebas Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada Tabel 2, maka nilai untuk variabel Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar nilai t_{hitung} $-2.270 > t_{tabel}$ 1.9813 dengan nilai sig (p -value) $0.025 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan menolak H_0 . Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu nilai t_{hitung} $3.799 > t_{tabel}$ 1.9813 dengan nilai sig (p -value) $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan menerima H_2 .

5. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini hanya lebih memfokuskan pada variable stress kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, walaupun ada beberapa variable-variable lainnya yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan variable yang sesuai dengan permasalahan dilapangan berdasarkan survey dan wawancara responden adalah variable stress kerja dan disiplin kerja. Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan acuan untuk penelitian selanjutnya yang akan membahas variable lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Dari hasil pengujian dengan uji hipotesis secara parsial (uji-t) signifikansi bahwa variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan lainnya uji hipotesis secara parsial (uji-t) signifikansi bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ahmed dan Muhammad. (2013). *Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organization effectiveness, a facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-697.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia – Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Inmedia.
- Mulyanto dan Anna. (2010). *Penelitian Metode dan Analisis*. Depok: Agung.
- Priansa, D. J.(2016). *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sasmita, J., & Putri, A. K. (2015). Pengaruh Stress dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk di Perawang. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1).
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Profil Penulis

Novita Wahyu S adalah dosen tetap di Fakultas Ekonomi Manajemen bidang Sumber Daya Manusia Di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi. Minat penelitian penulis adalah sumber daya manusia. Penulis dapat dihubungi di email novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id.