



Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance

Sri Padmantlyo , Muhammad Aryasenna Abdurrahman

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Suarakarta, Indonesia

 sp102@ums.ac.id

 <https://doi.org/10.53017/ujsah.191>

Received: 17/02/2022

Revised: 25/03/2022

Accepted: 27/03/2022

Abstract

This research aims to analyze the influence of work stress and work discipline on employee performance. The population and the sample of this research are employees who work in industrial companies in the Karanganyar area with a total of 190 employees as respondent. The type of data that used in this research is primary data. The data collection method is to distribute questionnaires in the form of print out questionnaires, then it will be processed by using SPSS Statistic 26 software. The result shows that work stress has a negative and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work stress; Discipline; Employee performance

Pengaruh Stres Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh dari stress kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di perusahaan industri di daerah karanganyar dengan jumlah responden sebanyak 190 orang karyawan. Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan datanya melakukan penyebaran kuisioner berupa print out angket yang kemudian data tersebut diolah menggunakan software SPSS Statistic 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Stres Kerja; Kedisiplinan; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya membutuhkan banyak faktor dan komponen yang saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuannya. Faktor yang paling penting dalam suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya agar dapat mencapai tujuannya yaitu adanya faktor sumber daya manusia yang mendukung di dalamnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari beberapa ahli, seperti menurut Hariandja [1], SDM adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Mathis [2] menjelaskan bahwa SDM merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan.

Hasibuan [3] berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Sumber daya manusia di sini berperan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan pembagian kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Di sini, sumber daya manusia yang berperan di dalam berjalannya proses usaha dari suatu perusahaan biasa disebut dengan karyawan.

Karyawan merupakan seorang individu yang menggunakan tenaga dan pikirannya untuk mendapatkan balasan berupa upah atau gaji dari pemberi kerja. Menurut Hasibuan [3], Karyawan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri [4], Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 yang menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Kinerja karyawan merupakan tingkat kemampuan dari setiap karyawan dalam menghasilkan produk atau output dari suatu perusahaan. Menurut Sinungan [5] kinerja kerja karyawan juga diartikan sebagai tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Menurut Siagian [6] berpendapat bahwa kinerja kerja yaitu kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Menurut Ervianto [7] kinerja kerja karyawan didefinisikan sebagai rasio antara output dan input, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan.

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan yang akan dibahas oleh peneliti yaitu stres kerja dan kedisiplinan. Alasan penulis tertarik dalam memilih dua faktor tersebut karena penulis merasa bahwa selama ini banyak sekali karyawan atau tenaga kerja yang dalam melakukan pekerjaannya mengalami stres. Stres tersebut dapat timbul disebabkan oleh beberapa faktor, namun menurut penulis faktor yang paling berdampak kepada stress kerja yaitu faktor tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Para pekerja atau karyawan di dalam pekerjaannya mereka harus memenuhi dan mentaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan. Terkadang ada beberapa peraturan yang membuat mereka semua itu kurang nyaman dan merasa terbebani dengan peraturan tersebut. Oleh sebab itu, penulis merasa tertarik untuk membahas hal-hal tersebut di dalam penelitiannya ini.

Faktor pertama yang yaitu stres kerja. Stres kerja sering kali terjadi di dalam suatu lingkungan kerja. Hal tersebut dapat kita ketahui bahwa di masa seperti ini banyak sekali karyawan yang merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya karena tingginya tekanan kerja yang ada. Stres kerja sendiri merupakan suatu persepsi dari seseorang terhadap interaksi antara dirinya dengan lingkungan kerjanya, sehingga hal tersebut menimbulkan rasa tidak nyaman pada dirinya. Menurut Sulastri [8], tekanan atau stress dihasilkan dari ketidakseimbangan antara tuntutan atas individu dengan kemampuannya guna memenuhi tuntutan tersebut. Menurut Robbins [9], stres kerja merupakan suatu kondisi yang dinamis di mana seseorang dihadapkan dengan peluang, kendala, atau permintaan yang terkait dengan apa yang dia inginkan dan hasilnya tidak pasti. Menurut Ehsan dan Ali [10], stres kerja merupakan situasi di mana faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan berinteraksi dengan pekerja untuk mengubah kondisi fisiologis dan psikologis hingga dia terpaksa menyimpang dari fungsi normalnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan suatu sikap yang menunjukkan sebuah ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban terhadap suatu hal. Menurut Fuanida [11], kedisiplinan adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang

dilakukan secara terus menerus. Menurut Aspiyah [12], kedisiplinan merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Kedisiplinan ialah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada.

2. Literatur Review

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan [13]. Tahir [14] mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan atau barang dan layanan sesuai dengan standar yang diharapkan oleh pemberi kerja atau di luar standar yang diharapkan. Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada [15] mendefinisikan kinerja sebagai ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

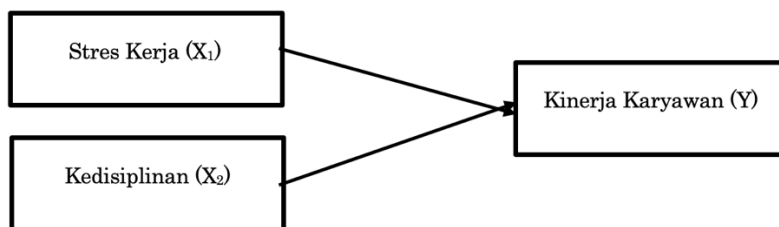
Kinerja kerja karyawan merupakan tingkat kemampuan dari setiap karyawan dalam menghasilkan produk atau output dari suatu perusahaan. Menurut Triton [16], mendefinisikan kinerja kerja karyawan itu sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan menggunakan seluruh sumber daya yang membandingkan jumlah produksi dengan jumlah sumber daya yang digunakan. Hal serupa juga dijelaskan oleh Hasibuan [3], mendefinisikan kinerja kerja sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Sedangkan menurut Yuniarsih dan Sugiharto [17], kinerja kerja karyawan ditentukan oleh dukungan semua sumber daya yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi difokuskan pada aspek-aspek 1) Hasil akhir yang dicapai, baik dilihat dari kualitas ataupun kuantitasnya. 2) Penggunaan sumber daya secara optimal. 3) Kerjasama dengan pengguna atau permintaan pasar. Kinerja kerja karyawan bisa berbeda-beda, ada yang produktivitasnya tinggi dan ada juga yang rendah. Menaikkan tingkat produktivitas kerja karyawan berarti mengupayakan para karyawan agar dapat menghasilkan lebih banyak output di dalam periode waktu yang sama.

Menurut Siagian [6] stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh kepada emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik maka berakibat kepada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di dalam lingkungan kerja atau di lingkungan lainnya. Menurut Robbins [9] stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan dengan adanya perubahan dalam diri manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Begitu juga menurut Suwatno dan Priansa [18] stres kerja merupakan suatu kondisi yang terdapat satu atau beberapa faktor di lingkungan kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilakunya. Faktor-faktor tersebut biasanya berupa 1) Beban kerja yang terlalu berat. 2) Hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik. 3) Tingginya tuntutan pekerjaan yang ada di lingkungan kerja. Timbulnya perasaan stress di lingkungan kerja memanglah hal yang lumrah untuk dialami oleh setiap karyawan di lingkungan pekerjaannya. Stres sendiri memiliki sifat yang fluktuatif, jadi tingkatan stress seseorang atau karyawan itu bisa berubah-ubah sesuai dengan kondisi yang di alaminya, kadang bisa turun dan kadang bisa naik. Menurut Bytyqi [19] menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi emosi yang tidak menyenangkan yang di alami oleh para pekerja Ketika persyaratan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya dalam mengatasi situasi tersebut. Fenomena ini sebagai bentuk pengekspresian dari para pekerja dalam menjalani pekerjaannya dan hal ini sangat mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Tahir [14] kedisiplinan kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan

dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sulastris [8], kedisiplinan diartikan sebagai sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono dan Syuhada [15] mendefinisikan kedisiplinan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan tidak mengelak untuk menerima segala bentuk sanksinya apabila terdapat karyawan yang melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Bentuk kedisiplinan yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dilihat dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan para karyawan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Menurut Sutrisno [20] terdapat tiga dimensi dari bentuk kedisiplinan, yaitu sebagai berikut 1) Mematuhi peraturan waktu di dalam organisasi atau instansi. 2) Mematuhi peraturan organisasi atau instansi. 3) Mematuhi peraturan tata sikap di dalam organisasi atau instansi.

Berdasarkan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini menggunakan cara dengan menyebarkan beberapa pertanyaan melalui kuisioner yang akan dibagikan kepada para responden untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau adanya pengaruh tekanan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Model penelitian yang digunakan ditunjukkan pada **Gambar 1**.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja menurut Desy [21] yaitu suatu kondisi di mana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan para pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologi dan psikologi. Menurut Robbins [9] stres kerja merupakan suatu respon adaptif yang dibatasi oleh perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari setiap aktivitas atau situasi yang memaksakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Berdasarkan penelitian Chandra [22], stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin meningkatnya tekanan kerja pada karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya, apabila tekanan kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat. H_1 : Diduga stres kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

2.2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan adalah bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam implementasi sebuah organisasi [23]. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin maka akan mengakibatkan pekerjaan terbelengkalai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan [24]. Menurut Sedarmayanti [25] disiplin kerja sangat mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan karena dengan adanya disiplin kerja maka para karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang didapatnya. Hasil penelitian dari Fuanida [11] hubungan antara kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sangat kuat, jadi apabila kedisiplinan kerja di suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka produktivitas karyawannya ikut meningkat juga. H_2 : Diduga kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. Metode

Desain penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data yang digunakan berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik. Penelitian ini ditulis untuk mengetahui pengaruh tekanan kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan. Populasi di dalam penelitian ini yaitu para karyawan yang bekerja di Perusahaan PT. Sari Warna I. Besarnya populasi karyawan yang berada di perusahaan tersebut yang akan dijadikan populasi di penelitian ini yaitu berjumlah kurang lebih 200 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih sampel dari suatu populasi berdasarkan informasi yang sesuai dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu Kriteria yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu 1) Karyawan yang bekerja di perusahaan sekitar Solo Raya. 2) Karyawan yang memiliki usia diantara 19 – 40 tahun di perusahaan sekitar Solo Raya. 3) Karyawan yang sudah memiliki pengalaman bekerja minimal 1 tahun di perusahaan sekitar Solo Raya.

Data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer. Menurut Sugiyono [26], data primer merupakan sumber data dalam pemberian informasi yang dilakukan secara langsung pada pengumpul penelitian. Data ini bersumber dari hasil respon para responden yang ada di dalam penelitian ini, sesuai dengan sampel dan variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mencari informasi maupun mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang dilakukan di dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner atau angket, dengan cara peneliti menyebarkan beberapa macam pertanyaan yang dapat direspon oleh para responden berupa skala likert.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan Teknik kuantitatif dengan menggunakan alat analisis *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Di dalam proses analisisnya akan dilakukan beberapa tahap yaitu 1) Uji validitas. 2) Uji reliabilitas. 3) Uji asumsi klasik. 4) Analisis regresi berganda. 5) Uji hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Karakteristik Responden

Sampel yang diambil di dalam penelitian ini berjumlah 190 orang responden. Para responden dipilih berdasarkan kesesuaian responden dengan topik yang ada di dalam permasalahan di dalam penelitian ini. Analisa tabel di bawah akan menjelaskan secara deskriptif mengenai identitas diri responden yang dijadikan sampel di dalam penelitian ini.

4.1.1. Karakteristik Usia

Berdasarkan [Tabel 1](#), sampel diambil sebanyak 190 responden dengan melihat usia sebagai sampel penelitian. Jumlah responden sebagian besar berada di kisaran usia > 30 tahun dengan jumlah persentase 45,26%. Kemudian pada kisaran usia 21 – 30 tahun memiliki jumlah persentase sebesar 42,63%, dan persentase usia terendah pada responden tersebut adalah usia di kisaran < 20 tahun dengan persentase sebesar 12,10%.

Tabel 1. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	23	12,10%
21-30 Tahun	81	42,63%
> 30 Tahun	86	45,26%
Total	190	100%

4.1.2. Karakteristik Jenis Kelamin

Hasil yang diperoleh berkaitan dengan deskripsi [Tabel 2](#) adalah sampel diambil sebanyak 190 responden dengan melihat jenis kelaminnya. Sebagian besar sampelnya berjenis

kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 60% dan sisanya berjenis kelamin perempuan dengan persentase sebesar 40%.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	114	60%
Perempuan	76	40%
Total	190	100%

4.1.3. Deskripsi Lama Bekerja

Berdasarkan **Tabel 3**, sampel diambil sebanyak 190 responden dengan melihat lama bekerja para responden di perusahaan sebagai sampel penelitian. Sebagian besar responden memiliki waktu lama bekerja di perusahaan pada kisaran > 2 tahun dengan persentase sebesar 56,84%. Kemudian untuk responden yang memiliki waktu lama bekerja di perusahaan antara 1-2 tahun memiliki persentase sebesar 30,52% dan yang memiliki persentase terendah yaitu responden yang memiliki waktu lama bekerja di perusahaan di kisaran < 1 tahun yaitu dengan persentase sebesar 12,63%.

Tabel 3. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	24	12,63%
1-2 Tahun	58	30,52%
> 2 Tahun	108	56,84%
Total	190	100%

4.1.4. Deskripsi Pendidikan

Berdasarkan **Tabel 4**, sampel diambil sebanyak 190 responden dengan melihat pendidikan terakhir responden sebagai sampel penelitian. Sebagian besar responden berpendidikan terakhir di tingkat SMA/SMK dengan persentase sebesar 62,63%. Kemudian, responden yang berpendidikan terakhir di tingkat sarjana/ sederajat memiliki persentase sebesar 32,10% dan yang memiliki persentase terendah yaitu responden yang berpendidikan terakhir di tingkat SMP dengan persentase sebesar 5,26%.

Tabel 4. Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	10	5,26%
SMA/SMK	119	62,63%
Sarjana/Sederajat	61	32,10%
Total	190	100%

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuisioner. Uji validitas di dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji kevalidan dari tiap pernyataan di dalam variable yang ada. Variable independent di dalam penelitian ini ada dua, yaitu stres kerja dan kedisiplinan, lalu untuk variable dependennya yaitu kinerja karyawan. Uji validitas dinyatakan valid apabila nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-table*. Jumlah responden di dalam penelitian ini berjumlah 190 orang, maka diketahui *r-table*nya adalah 0,1417.

Nilai *r-table* dengan taraf signifikansi 0,05 untuk sampel di dalam penelitian ini yaitu 0,1417. Berdasarkan **Tabel 5** dapat diketahui bahwa besar nilai *r-hitung* dari semua pernyataan tersebut lebih besar nilainya daripada besar nilai *r-table*. Maka, semua pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,450	<i>Valid</i>
	X1.2	0,519	<i>Valid</i>
	X1.3	0,398	<i>Valid</i>
	X1.4	0,599	<i>Valid</i>
	X1.5	0,601	<i>Valid</i>
	X1.6	0,615	<i>Valid</i>
	X1.7	0,581	<i>Valid</i>
	X1.8	0,389	<i>Valid</i>
Kedisiplinan (X2)	X2.1	0,636	<i>Valid</i>
	X2.2	0,657	<i>Valid</i>
	X2.3	0,499	<i>Valid</i>
	X2.4	0,493	<i>Valid</i>
	X2.5	0,499	<i>Valid</i>
	X2.6	0,460	<i>Valid</i>
	X2.7	0,588	<i>Valid</i>
	X2.8	0,581	<i>Valid</i>
	X2.9	0,557	<i>Valid</i>
	X2.10	0,526	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,592	<i>Valid</i>
	Y.2	0,606	<i>Valid</i>
	Y.3	0,550	<i>Valid</i>
	Y.4	0,605	<i>Valid</i>
	Y.5	0,526	<i>Valid</i>
	Y.6	0,622	<i>Valid</i>
	Y.7	0,551	<i>Valid</i>
	Y.8	0,621	<i>Valid</i>
	Y.9	0,548	<i>Valid</i>

4.2.2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas menjelaskan tentang tingkat kestabilan dan konsistensi alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk. Uji realibilitas dilakukan untuk menguji tentang tingkat konsistensi dari pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuisioner. Uji realibilitas dilakukan dengan cronbach's α (alpha), konstruk dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach alpha lebih dari 0,6. Berdasarkan uji yang dilakukan, di dapatkan nilai cronbach's alpha seperti berikut:

Tabel 6. Uji Realibilitas

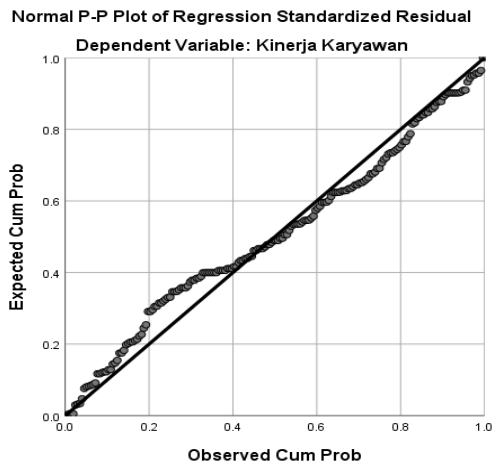
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,620	<i>Reliable</i>
Kedisiplinan (X2)	0,741	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	<i>Reliable</i>

Berdasarkan **Tabel 6**, dapat diketahui bahwa besar nilai Cronbach's Alpha untuk variable stress kerja, Kedisiplinan, dan Kinerja karyawan lebih besar dari 0,6. Maka, semua variable di dalam penelitian ini dinyatakan reliable.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas di dalam penelitian ini menggunakan diagram *Normal P-Plot* dan *Uji Kormogorov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas di dalam penelitian ditunjukkan pada **Gambar 2**. Dapat dilihat bahwa penyebaran datanya mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas, maka penyebaran data tersebut dinyatakan normal pendistribusiannya.



Gambar 2. Normal P-Plot

Tabel 7. Uji Normalitas *Kormogorv-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		190
Normal Parameter	Mean	0,00000
	Std. Deviation	2,69523411
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig.		0,000 ^c
Monte Carlo Sig.	Sig.	0,089 ^d

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui pendekatan *asymptotic* memperoleh nilai 0,000^c yang berarti sebaran data di dalam penelitian ini tidak normal karena nilai Sig. < 0,05. Tetapi, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui pendekatan *Monte Carlo* diperoleh nilai Sig. 0,089 yang berarti sebaran data di dalam penelitian ini normal karena nilai Sig. > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi multikolinier atau tidak. Metode yang digunakan untuk mengetahui adanya multikolinier atau tidak antar variabel dapat dilihat dari nilai VIF (Variant Inflation Factor) dan Tolerance. Model tidak mengalami multikolinieritas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hasil pengujian multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,624	1,603	Tidak multikolinearitas
Kedisiplinan	0,624	1,603	Tidak multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari semua variable tersebut adalah 0,624 > 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Lalu, untuk nilai VIF dari semua variable di atas adalah 1,603 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang digunakan untuk menguji terjadinya varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan untuk uji Heterokedastisitas menggunakan uji Glejser, apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, begitu juga sebaliknya. Hasil pengujian heterokedastisitas di dalam penelitian ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji Heterokedastisitas Metode Glejser

Variabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,629	Tidak Heterokedastisitas
Kedisiplinan (X2)	0,925	Tidak Heterokedastisitas

Berdasarkan **Tabel 9**, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variable stress kerja adalah 0,629. Karena $0,629 > 0,05$ maka variable stress kerja tidak terjadi heterokedastisitas. Lalu nilai signifikan dari variable kedisiplinan adalah 0,925. Karena $0,925 > 0,05$ maka variable kedisiplinan tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Maka diperoleh koefisien regresi dari hasil pengolahan data sebagaimana ditunjukkan pada **Tabel 10**.

Tabel 10. Coefficient

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	21,206	3,418	
Stres Kerja (X1)	- 0,192	0,069	- 0,195
Kedisiplinan (X2)	0,463	0,063	0,515

Persamaan dari **Tabel 10** sebagai berikut:

$$Y = 21,206 - 0,192X_1 + 0,463X_2 + e \quad (1)$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien B1 = - 0,192 menunjukkan bahwa variable yang lain adalah konstan, maka setiap penambahan nilai stress kerja akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar - 0,192 atau -19,2%.

Koefisien B2 = 0,463 menunjukkan bahwa variable yang lain adalah konstan, maka setiap penambahan nilai kedisiplinan akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 0,463 atau 46,3%.

4.2.5. Uji Hipotesis

a. Uji F (stimultan)

Uji F adalah suatu uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel dependen. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya. Lalu, kita juga dapat mengetahui pengaruh variable independent secara bersama-sama terhadap variable dependen dengan melihat, apabila besar nilai f-hitung $>$ f-tabel maka variable independent secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen, begitu juga dengan sebaliknya. Diketahui besar nilai f-tabel di dalam penelitian ini adalah 3,04. Hasil pengujian uji-f di dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 11. ANOVA (Uji F)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
(Constant)	1021,623	2	510,812	69,574	0,000 ^b
Stres Kerja (X1)	1372,950	187	7,342		
Kedisiplinan (X2)	2394,574	189			

Berdasarkan **Tabel 11** dapat diketahui bahwa nilai signifikan di dalam uji-f adalah 0,000. Karena $0,000 < 0,05$ maka semua variable independent di dalam penelitian ini, baik variable stress kerja dan variable kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variable dependent, yaitu kinerja karyawan. Lalu, diketahui bahwa nilai f-hitung adalah 69,574. Karena $69,574 > 3,04$ maka semua variable independent di dalam

penelitian ini, baik variable stress kerja dan variable kedisiplinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variable dependent, yaitu kinerja karyawan.

b. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai sig < 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, begitu juga sebaliknya. Kemudian kita juga dapat melihat apakah variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan cara melihat nilai t-hitung. Jika nilai t-hitung > t-tabel, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji-t di dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. *Coefficient* (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	5,675	0,000
Stres Kerja (X1)	- 2,788	0,006
Kedisiplinan (X2)	7,341	0,000

Berdasarkan **Tabel 12**, maka dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- 1) Diketahui besar nilai signifikan dari variable stress kerja (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah $0,006 < 0,05$. Lalu, diketahui besar nilai t-hitung dari variable stress kerja (X1) terhadap variable kinerja karyawan adalah $- 2,788 < 1,972$. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh negatif antara variable stress kerja (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y).
- 2) Diketahui besar nilai signifikan dari variable kedisiplinan kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$. Lalu, diketahui besar nilai t-hitung dari variable kedisiplinan (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah $7,341 > 1,972$. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, jadi terdapat pengaruh positif antara variable kedisiplinan kerja (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) di dalam penelitian ini ditunjukkan pada **Tabel 13**.

Tabel 13. Model *Summary* (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,653	0,427	0,421	2,70961

Berdasarkan **Tabel 13** dapat diketahui bahwa besar nilai R^2 (R-Square) adalah 0,427. Hal tersebut berarti bahwa pengaruh variable stress kerja (X1) dan variable kedisiplinan kerja (X2) secara simultan terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah 42,7%

4.3. Pembahasan

Penelitian ini apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ehsan dan Ali [10], menunjukkan bahwa penelitian ini melakukan saran yang di kemukakan oleh peneliti sebelumnya berupa melakukan penambahan jumlah responden untuk mengambil sampelnya. Di dalam penelitian sebelumnya tersebut mengambil sampel responden sebanyak 50 orang karyawan saja, sedangkan di dalam penelitian ini jumlah respondennya berjumlah 190 orang karyawan.

Penelitian ini juga melakukan pembaruan di dalam hal objek penelitiannya. Di dalam penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa penelitian tersebut dilakukan dengan mengambil sampel pada karyawan-karyawan yang bekerja di sector perbankan. Sedangkan

di dalam penelitian ini, objek penelitiannya adalah karyawan-karyawan yang bekerja di dalam perusahaan sektor industri.

Penelitian ini juga melakukan pembaruan dari penelitian sebelumnya, yaitu dengan menambahkan variable independent atau bebas, yaitu variable kedisiplinan. Variable kedisiplinan ini menurut penulis merupakan salah satu variable yang dapat membantu dan menjelaskan tentang adanya pengaruh antara variable stress kerja dan kinerja karyawan. Sebab, dengan adanya kedisiplinan dalam bekerja hal tersebut akan memberikan tekanan serta beban yang di mana semua hal tersebut harus dilakukan agar dapat mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Namun di sisi lain, dengan adanya kedisiplinan berupa banyaknya peraturan yang di tetapkan kepada para karyawan, hal tersebut akan memberikan dampak yang positif kepada mereka dan perusahaan dengan dapat meningkatnya kinerja mereka.

Hasil penelitian ini membahas tentang hasil analisis pengaruh stress kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Untuk melakukan penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 190 orang responden yang merupakan para karyawan yang bekerja di perusahaan textile di daerah Kabupaten Karanganyar. Perusahaan tersebut dipilih oleh penulis dengan alasan, perusahaan tersebut memiliki kredibilitas yang cukup baik dan skala industrinya juga cukup besar. Sehingga penulis sangat tertarik untuk mengambil sampel responden di tempat tersebut, karena penulis yakin bahwa di perusahaan sebesar itu pasti akan ada banyak peraturan yang di tetapkan dan akan banyak terjadi tekanan kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya stress kerja pada para karyawannya.

Hasil dari penelitian ini berdasarkan uji hipotesis yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

4.3.1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis dengan uji-t yang menunjukkan bahwa besar nilai signifikan dari variable stress kerja terhadap variable kinerja karyawan adalah $0,006 < 0,05$ dan besar nilai t-hitung dari variable stress kerja (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah $-2,788 < 1,972$. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, jadi terdapat pengaruh negatif antara variable stress kerja terhadap variable kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil dari beberapa hasil penelitian yang terdahulu, mereka menjelaskan bahwa stress kerja merupakan salah satu factor yang dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bytyqi [19] menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi emosi yang tidak menyenangkan yang di alami oleh para pekerja Ketika persyaratan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuannya dalam mengatasi situasi tersebut. Fenomena ini sebagai bentuk pengekspresian dari para pekerja dalam menjalani pekerjaannya dan hal ini sangat mempengaruhi pekerjaannya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Desy [21] stress kerja yaitu suatu kondisi di mana satu atau beberapa faktor di tempat kerja berinteraksi dengan para pekerja sedemikian rupa sehingga mengganggu keseimbangan fisiologi dan psikologik. Dari ini semua dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa pendapat dari para ahli dan sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang di dalamnya juga menjelaskan bahwa stress kerja memang memberikan pengaruh yang negative terhadap kinerja karyawan baik secara fisik maupun psikologis.

Penelitian ini sejalan hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiaji dan Lo [27], Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negative antara stress kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga jika karyawan merasa stress dalam bekerja tentu akan mempengaruhi kinerjanya. Maka dari itu stress kerja karyawan harus dikelola dengan bijak. Jadi, apabila terdapat karyawan yang merasa stress dalam bekerja, maka manajemen perusahaan dapat melakukan Tindakan preventif untuk merawat karyawan tersebut. Hal ini juga sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra [22] yang menunjukkan bahwa Stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin meningkatnya stres kerja pada karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Begitu juga sebaliknya, apabila tekanan kerja menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini memiliki hasil bahwa stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa stress kerja menurunkan kinerja karyawan. Seperti yang dapat dilihat dari persamaan dari penelitian ini yaitu $Y = 21,206 - 0,192X_1 + 0,463X_2 + e$. Dari persamaan tersebut $- 0,192$ menunjukkan bahwa variable yang lain adalah konstan, maka setiap penambahan nilai stress kerja akan memiliki pengaruh negative terhadap nilai kinerja karyawan sebesar $0,192$ atau $19,2\%$.

4.3.2. Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil uji hipotesis dengan uji-t yang menunjukkan bahwa besar nilai signifikan dari variable kedisiplinan kerja terhadap variable kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$ dan besar nilai t-hitung dari variable kedisiplinan (X_2) terhadap variable kinerja karyawan (Y) adalah $7,341 > 1,972$. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, jadi terdapat pengaruh positif antara variable kedisiplinan kerja terhadap variable kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiaji dan Lo [27] yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positive dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, maksud dari pernyataan tersebut adalah apabila karyawan memiliki kedisiplinan kerja, maka mereka akan selalu berusaha untuk mematuhi segala bentuk peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo dan Syuhada [15] mendefinisikan kedisiplinan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan tidak mengelak untuk menerima segala bentuk sanksinya apabila terdapat karyawan yang melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Bentuk kedisiplinan yang ada di dalam lingkungan kerja bisa dilihat dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan para karyawan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fuanida [11] yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja kerja karyawan sangat kuat, jadi apabila kedisiplinan kerja di suatu perusahaan dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawannya ikut meningkat juga. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi [28] yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sesuai juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tahir [14] kedisiplinan kerja adalah suatu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dengan begitu, maka di sini dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja itu sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Tetapi, harap dipahami bahwa dalam menetapkan peraturan-peraturan di dalam perusahaan diharapkan tidak memberatkan atau membebankan kepada para karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan maksimal tanpa adanya stres kerja.

Penelitian ini memiliki hasil bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa kedisiplinan meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dapat dilihat dari persamaan dari penelitian ini yaitu $Y = 21,206 - 0,192X_1 + 0,463X_2 + e$. Dari persamaan tersebut $- 0,463$ menunjukkan bahwa variable yang

lain adalah konstan, maka setiap penambahan nilai kedisiplinan akan memiliki pengaruh positif terhadap nilai kinerja karyawan sebesar 0,463 atau 46,3%.

5. Kesimpulan

Dilihat dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut 1) Stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama didukung. 2) Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua didukung.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat adanya beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut, 1) Keterbatasan dalam mengambil jumlah sampel yang maksimal dan peneliti tidak dapat berinteraksi langsung dengan para responden. Hal tersebut terjadi karena pada saat ini masih sedang terjadi pandemi Covid-19, sehingga perusahaan menerapkan peraturan yang lebih ketat dalam memperbolehkan adanya kegiatan penelitian di sana. Hal tersebut dilakukan perusahaan agar mereka dapat menjaga protokol dan kesehatan serta keamanan dari setiap karyawannya. 2) Data yang terkumpul di dalam penelitian ini hanya berdasarkan hasil dari penyebaran kuisioner saja tanpa melakukan wawancara langsung dengan para responden, sehingga hal tersebut dapat membuat data tersebut kurang baik dalam mengidentifikasi para responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Berikut beberapa saran yang diperlukan untuk kedepannya dan menjadi bahan evaluasi adalah, 1) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memberikan variable-variabel lain yang belum diungkapkan dalam penelitian ini agar dapat menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variable yang mungkin dapat ditambahkan di dalam penelitian yang akan datang yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. 2) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperbanyak jumlah responden agar keragaman data di dalam penelitiannya semakin banyak dan baik.

References

- [1] Hariandja, *No Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.
- [2] R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.
- [3] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [4] M. Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raya Grafindo Persada, 2003.
- [5] M. Sinungan, *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, 2018.
- [6] S. P. Siagian, "Kiat meningkatkan produktivitas kerja," *Jakarta: Rineka Cipta*, 2002.
- [7] W. I. Ervianto, *Manajemen Proyek Instruksi*. Yogyakarta: Andi, 2005.
- [8] S. Sulastri, "The Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance," 2020.
- [9] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Klaten: PT. Macanan Jaya, 2007.
- [10] M. Ehsan and K. Ali, "The impact of work stress on employee productivity: Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan," *International Journal of Innovation and Economic Development*, vol. 4, no. 6, pp. 32–50, 2019.
- [11] A. Fuanida, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 93–105, 2012.
- [12] M. Aspiyah and S. Martono, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja," *Management Analysis Journal*, vol. 5, no. 4, 2016.
- [13] A. A. A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 12th ed.

- 2015.
- [14] M. Tahir, “Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sinar Pandawa Medan,” *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, vol. 3, no. 1, 2018.
- [15] S. Sastrohadiwiryo and A. H. Syuhada, *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara, 2021.
- [16] P. B. Triton, “Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas,” 2007.
- [17] T. Yuniarsih and M. Sugiharto, “Human resource management model to create superior performance,” *International Journal of Education*, vol. 9, no. 1, pp. 75–81, 2016.
- [18] H. Suwatno and D. J. Priansa, “Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis,” 2014.
- [19] F. Bytyqi, V. Reshani, and V. Hasani, “Work stress, job satisfaction and organizational commitment among public employees before privatization,” *European journal of social sciences*, vol. 18, no. 1, pp. 156–162, 2010.
- [20] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama. Jakarta: Prenada Media, 2010.
- [21] Desy, “Tingkat Stres Kerja dan Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Karyawan Bagian Marketing Services PT Unilever Indonesia Tbk Jakarta,” Universitas Indonesia, 2002.
- [22] J. Chandra, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lie Fung Surabaya,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, vol. 1, no. 5, 2012.
- [23] K. Sudarma, “Professional Behavior Based on the development of Employees,” *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, vol. 5, no. 1, 2014.
- [24] C. Baskoro, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Management Analysis Journal*, vol. 3, no. 2, Jan. 2014, doi: 10.15294/maj.v3i2.3938.
- [25] H. J. Sedarmayanti, “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja,” 2018.
- [26] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- [27] P. R. Setiaji and S. J. Lo, “The Effects Of Employees Work Stress And Work Discipline On The Performance Of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behaviour (OCB),” *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, vol. 1, no. 3, pp. 315–327, 2020.
- [28] R. Efendi, S. Indartono, and S. Sukidjo, “The mediation of economic literacy on the effect of self control on impulsive buying behaviour moderated by peers,” *International Journal of Economics and Financial Issues*, vol. 9, no. 3, p. 98, 2019.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
