

## **THE INFLUENCE OF JOB STRESS, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT,X**

### **PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.X**

**Dia Rachmalia<sup>1</sup>, Sumartik<sup>2</sup>, Dewi Andriani<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>

[diarachmalia31@gmail.com](mailto:diarachmalia31@gmail.com)<sup>1</sup>, [sumartik@umsida.ac.id](mailto:sumartik@umsida.ac.id)<sup>2</sup>, [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id)<sup>3</sup>

#### **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of work stress, work discipline, and compensation on employee performance at PT. X. This study uses a descriptive quantitative approach with a population of employees of PT. X. The sampling method used is non-probability sampling, which uses purposive sampling method, with a total of 100 employees. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using Likert scale measurements. The data analysis technique in this study used Microsoft SPSS. Primary data was obtained through a questionnaire whose measurements used an interval scale and had been tested for validity and reliability, with the results declared valid and reliable. The results showed that partially, work stress has a significant positive effect on employee performance, work discipline also has a significant positive effect on employee performance, while compensation has no significant effect on employee performance.*

**Keywords : Work Stress, Work Discipline And Compensation On Employee Performance**

#### **ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi karyawan PT. X. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu menggunakan metode purposive sampling, dengan total sebanyak 100 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner yang menggunakan pengukuran skala likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Microsoft SPSS. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala interval dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya, dengan hasil yang dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik dan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan organisasi, pegawai harus mampu mematuhi persyaratan organisasi dan melaksanakan tugas yang diberikan. Setiap organisasi perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten dan mampudalam mengelola manajemen sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan seringkali ditentukan oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya masusianya

Kinerja perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan peralatan, sarana, dan prasarana,

tetapi lebih mengandalkan faktor manusia untuk mencapai tujuannya. Setiap karyawan yang berkinerja tinggi dan unggul memiliki kemampuan untuk membantu mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Pemimpin perusahaan harus berkomitmen untuk mendukung karyawan mereka., dalam bentuk kepemimpinan partisipatif yang memberikan arahan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Serta lingkungan kerja yang nyaman, remunerasi yang sesuai bagi setiap karyawan, menciptakan disiplin kerja yang baik.

Seperti yang terjadi di PT. X, besarnya permintaan pasar tidak luput dari hasil kinerja karyawan. Sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang berkualitas untuk dapat memberi dukungan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan selalu dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas. PT. X merupakan perusahaan yang memproduksi furniture. Kinerja yang tinggi dapat

dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

Absensi karyawan PT. X di Bulan Januari – Desember 2023

N o	Bulan	Ha ri ker ja	Terla mbat	Abs en	Sa kit	To tal	Presen tase
1	Januar i	23	80	57	35	172	62%
2	Februa ri	22	73	66	46	185	67%
3	Maret	26	102	59	47	208	75%
4	April	23	98	53	50	201	73%
5	Mei	18	73	64	38	175	63%
6	Juni	25	84	51	69	204	74%
7	Juli	25	79	54	63	196	71%
8	Agustu s	26	86	45	48	179	65%
9	Septe mber	26	93	56	40	189	68%
10	Oktob er	25	76	47	50	173	62%
11	Nove mber	24	97	46	60	203	73%
12	Desem ber	24	91	69	35	195	70%

Sumber : HRD PT. X

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa masih ada karyawan yang absensinya belum sesuai dengan harapan atau tidak optimal. Data menunjukkan bahwa tingkat absensi tanpa keterangan tertinggi terjadi pada bulan Maret dan November. Tingginya tingkat absensi, keterlambatan, dan sakit menyebabkan berkurangnya jam kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin dalam melaksanakan tugas masih kurang maksimal. Tingginya tingkat absensi menunjukan menurunnya kinerja karyawan karena kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Beberapa faktor yang menyebabkan peningkatan ketidakhadiran karyawan antara lain stres kerja, kurangnya motivasi, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, gaji yang tidak memadai, kejenuhan terhadap pekerjaan, dan hubungan antar karyawan yang buruk.

Adapun faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Meningkatnya persaingan dan meningkatnya tuntutan pekerjaan menyebabkan semakin banyak tekanan yang dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang terjadi dan berlangsung secara terus menerus dapat menimbulkan stres. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan karena tekanan mental yang dialaminya. Hasil penelitian oleh

(Hustia, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Wirya & Andiani, 2020) menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor penentu kinerja karyawan selanjutnya adalah disiplin kerja. Hal ini penting untuk diperhatikan karena disiplin kerja perusahaan mempengaruhi efektivitas dan efisien kerja sehingga dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan. Disiplin kerja digunakan manajer atau supervisor untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka supaya sesuai dengan aturan dan norma sosial yang ada di perusahaan. Disiplin yang baik menunjukkan seberapa banyak karyawan dapat memikul tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka (Rahayu & Liana, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Ina Namora et al., 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh (Tannady et al., 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi umumnya dianggap sebagai imbalan langsung dan tidak langsung, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter, yang diberikan kepada karyawan berdasarkan nilai pekerjaan, kontribusi pribadi, dan kinerja mereka. Setiap karyawan dalam suatu organisasi ingin menerima gaji sesuai dengan harapannya. Kompensasi menjadi komponen penting karena motivasi utama seseorang untuk menjadi pegawai dan mempengaruhi semangat kerja serta kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan sesuai akan berdampak positif pada karyawan, membuat mereka merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Lubis et al., 2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh nyata dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh (Rahayu & Liana, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

## Literatur Riview

### Stres Kerja (X1)

Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan karena ketidakmampuan mereka dalam melakukan pekerjaannya (Kaat et al., 2022). Artinya stres terjadi ketika karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya. Stres kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja (Rahayu & Liana, 2020). Stres kerja adalah stres atau tekanan emosional

yang dihadapi seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan atau peluang yang besar untuk melakukan suatu aktivitas penting yang didalamnya terdapat kemungkinan hambatan dan ketidakpastian yang mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisiknya (Fitriano et al., 2020). Adapun indikator dari stres kerja (Wirya & Andiani, 2020) yaitu:

1. Konflik: ini merujuk pada ketidaksepakatan di antara dua atau lebih anggota dalam sebuah organisasi atau kelompok. Konflik ini dievaluasi berdasarkan persepsi responden terhadap adanya perselisihan antara karyawan dan pemimpin.
2. Komunikasi: Merupakan proses penyebaran informasi dari satu individu ke individu lainnya dalam sebuah organisasi. Konflik bisa muncul akibat komunikasi yang buruk antar karyawan.
3. Beban Kerja: Ini mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam periode waktu tertentu. Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang terlalu berat.
4. Sikap Pimpinan: Ini mencakup sikap pemimpin terhadap bawahannya, di mana pemimpin harus bisa menjadi teladan dan memberikan motivasi. Pemimpin juga harus bersikap adil terhadap semua bawahannya.
5. Waktu Kerja: Waktu yang dihabiskan untuk bekerja, diukur berdasarkan persepsi responden mengenai apakah mereka merasa waktu kerja mereka berlebihan.

### Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi aturan perusahaan dan sosial (Nurjaya et al., 2021). Disiplin kerja meliputi tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan kerja, tata cara, atau sikap yang berlaku, serta tingkah laku yang berkaitan dengan peraturan organisasi yang tertulis dan tidak tertulis (Muslimat & Wahid, 2021). Disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja, atau profesi yang berlaku sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Fahraini & Syarif, 2022). Disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, dan mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak formal, melaksanakan peraturan tersebut, dan menerima sanksi jika melanggar tugas atau wewenang yang diberikan (Nurjaya, 2021). Disiplin kerja adalah kepatuhan individu atau kelompok terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada mereka. (Bachrudin et al., 2021). Adapun indikator untuk

mengukur disiplin kerja (Suryadi & Karyono, 2022) yaitu :

1. Ketepatan Waktu: pegawai memiliki disiplin kerja yang baik jika mereka tiba di kantor tepat waktu, pulang tepat waktu, dan berperilaku rapi.
2. Ketaatan terhadap Standar Kerja: Ini terlihat dari sejauh mana karyawan menunjukkan tanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka.
3. Kepatuhan terhadap Peraturan: Karyawan yang mematuhi peraturan jam kerja cenderung tidak mengabaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Tingkat Kewaspadaan: Karyawan dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi bekerja dengan cermat dan teliti, penuh pertimbangan, serta menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis: Beberapa karyawan mungkin bertindak tidak pantas atau tidak pantas terhadap pelanggan. Hal ini merupakan salah satu bentuk disiplin kerja yang juga mencakup etos kerja yang baik.

### Kompensasi (X3)

Kompensasi sering kali digambarkan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi adalah segala jenis gaji, baik uang maupun barang, yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas jasa mereka kepada perusahaan (Jen & Andani, 2021). Kompensasi adalah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada seorang karyawan untuk pekerjaannya. Ini dapat berupa gaji, insentif, bonus, asuransi, perawatan kesehatan, dan jenis kompensasi lainnya yang diberikan langsung oleh perusahaan (Rahayu & Liana, 2020). Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas waktu, tenaga, dan pikiran yang telah dikorbankan oleh karyawan untuk perusahaan. (Bachrudin et al., 2021). Adapun indikator untuk mengukur kompensasi (Cahya et al., 2021) yaitu :

1. Gaji, gaji mengacu pada kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas pekerjaannya, termasuk gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, perawatan kesehatan, dan jenis kompensasi lainnya yang dibayarkan langsung oleh perusahaan.
2. Insentif, sebuah insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan di atas gaji yang telah ditentukan.
3. Tunjangan, tunjangan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Tunjangan dapat berupa imbalan finansial atau non finansial

yang diberikan sebagai tambahan atas gaji. Benefit yang didapat berupa asuransi kesehatan, THR, dll.

4. Fasilitas, fasilitas adalah jenis kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawannya selain gaji dan upah. Peraturan ini dapat mencakup waktu istirahat ekstra, tempat parkir, dan mobil perusahaan.

### Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dipahami sebagai pegawai yang mencapai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif sebagai prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan kinerja optimal pegawai sesuai potensi yang dimilikinya dan selalu menjadi perhatian pimpinan organisasi (Rahayu & Liana, 2020). Kinerja merupakan perilaku aktual diungkapkan oleh orang-orang dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Buulolo et al., 2021). Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing, secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Fitriano et al., 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. (Bachrudin et al., 2021). Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Hermawan, 2022) yaitu :

1. Kualitas, menunjukkan kebersihan, kerapian, ketelitian, dan konsistensi terhadap hasil kerja.
2. Kuantitas : satu atau batasan kuantitas yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan oleh manajemen perusahaan.
3. Kerjasama : sikap dan perilaku setiap pekerja yang berkolaborasi dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab : sejauh mana pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerjanya serta sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya sehari-hari.
5. Inisiatif : Inisiatif adalah segala bentuk gerakan antar anggota untuk menyelesaikan suatu tugas atau mengatasi suatu masalah.

Menurut (Lidia & Hotlan, 2020), indikator untuk mengukur kinerja meliputi:

1. Ketepatan dalam Menyelesaikan Tugas: Mencakup ketelitian dalam menyelesaikan tugas, perhatian terhadap mutu pekerjaan, kemampuan mencapai tujuan organisasi, serta menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Tingkat Inisiatif dalam Bekerja: Mencakup kemampuan untuk mengantisipasi masalah

yang muncul dan mengembangkan alternatif solusi untuk mengatasinya.

3. Kecekan Mental: Diukur dari kemampuan karyawan dalam memahami instruksi dari manajer dan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Kedisiplinan Waktu dan Absensi: Mengukur ketepatan waktu dan kehadiran pegawai di tempat kerja.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data survei dalam format statistik dan menggunakan analisis statistik, analisis data bersifat kuantitatif/statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Raymond et al., 2023). Lokasi penelitian yang akan diteliti sebagai pengujian hipotesis yaitu PT. X yang berlokasi di Jawa Timur.

Penentuan sampel menggunakan metode non-probability sampling. Non-probability sampling merupakan suatu metode pengambilan sampel yang tidak menggunakan teknik acak, dimana seluruh anggota populasi tidak mempunyai peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan purposive sampling, yaitu pengambilan data karyawan dengan cara memilih karyawan yang terpilih dengan kriteria tertentu antara lain jenis kelamin laki-laki, umur, dan karyawan kontrak. Sehingga sampel yang didapatkan sebanyak 100 orang karyawan kontrak responden laki-laki.

Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini merupakan hasil menyebarkan pertanyaan yang telah ditentukan. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana orang diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis. Skala Likert digunakan untuk mengukur hasil survei yang meliputi 5 tingkat pendapat, dimana skala ini dinyatakan dengan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju) (Raymond et al., 2023). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka atau literatur yang beberapa artikel jurnal dari penelitian terdahulu.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) sebagai independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan berbagai teknik analisis data regresi linier berganda yang diuji menggunakan perangkat lunak aplikasi statistik microsoft SPSS. Untuk uji hipotesis dalam

penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial dan uji simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Analisis Deskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti di bidang ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 100 responden, diperoleh gambaran tren persepsi responden terhadap setiap pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel 1. Deskriptif Variabel Stres Kerja

Indikator	Mean
X1.1 Saya diberikan Target yang cukup tinggi	4,24
X1.2 Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat	4,22
X1.3 Saya diberi banyak tugas pada saat bersamaan sehingga saya sulit membagi waktu	4,14
X1.4 Saya merasa pimpinan memberikan intruksi yang jelas dalam melakukan pekerjaan	3,26
X1.5 Saya merasa tegang karena atasan selalu mengawasi pekerjaan	3,20
X1.6 Saya merasa bahwa pimpinan adil dalam memberikan pekerjaan	3,26
X1.7 Saya kesulitan berkomunikasi dengan rekan sekerja dalam perusahaan	3,25
X1.8 Saya kesulitan menyelesaikan masalah dengan rekan kerja	3,16
Stres kerja	30,17

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Diketahui responden menunjukkan rata-rata tertinggi pada indikator variabel yang menyatakan "saya diberikan target kerja yang cukup tinggi" dengan nilai sebesar 4,24. Sebaliknya, rata-rata terendah ditemukan pada indikator yang menyatakan "saya kesulitan menyelesaikan masalah dengan rekan kerja," dengan nilai sebesar 3,16.

Tabel 2. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Indikator	Mean
X2.1 Saya selalu tiba di tempat kerja tepat waktu	4,19
X2.2 Saya selalu kembali beristirahat pada waktu yang telah ditetapkan	4,21
X2.3 Saya selalu pulang kerja pada waktu yang telah ditetapkan	4,24
X2.4 Saya melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan	3,62
X2.5 Saya selalu berhati-hati dalam mengoperasikan alat-alat perusahaan	3,73
X2.6 Saya selalu berusaha menjalankan tugas saya dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan	3,91
X2.7 Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan	4,29
X2.8 Saya selalu izin ketika tidak masuk kerja	3,75
Disiplin kerja	31,94

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Diketahui bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi adalah "Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan" dengan nilai 4,29. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada indikator

"Saya melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan" dengan nilai 3,62.

Tabel 3. Uji Analisis Variabel Kompensasi

indikator	Mean
X3.1 Gaji yang saya terima sepadan dengan tanggung jawab yang saya miliki	4,25
X3.2 Gaji yang diterima memotivasi dan mendorong saya untuk bekerja.	4,20
X3.3 Perusahaan memberikan saya gaji tepat waktu	4,10
X3.4 Saya merasa bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pencapaian kerja selama ini	3,76
X3.5 Saya merasa bahwa insentif yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.	3,89
X3.6 Saya merasa aman dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan	3,90
X3.7 Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jabatan / posisi saya di perusahaan	3,94
X3.8 Perusahaan memenuhi semua kebutuhan dan fasilitas saya dalam berkerja	4,06
X3.9 Perusahaan menyediakan tempat parkir yang memadai bagi karyawan	2,72
Kompensasi	34,82

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Diketahui bahwa pada indikator variabel dalam penelitian ini, rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator "Gaji yang saya terima sepadan dengan tanggung jawab yang saya miliki" dengan nilai 4,25. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada indikator "Perusahaan menyediakan tempat parkir yang memadai bagi karyawan" dengan nilai 2,72.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Mean
Y.1 Saya merasa kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	4,00
Y.2 Saya merasa kualitas kerjaan saya memenuhi standar kerja yang ditetapkan kantor	4,15
Y.3 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan	4,07
Y.4 Saya bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang direncanakan	3,45
Y.5 Saya selalu meminta izin ketika tidak masuk bekerja	3,76
Y.6 Saya masuk bekerja setiap hari sesuai dengan peraturan kerja	3,77
Y.7 Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas saya di perusahaan	4,20
Y.8 Saya berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan	4,21
Kinerja karyawan	31,61

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Diketahui bahwa pada indikator variabel dalam penelitian ini, rata-rata tertinggi diperoleh pada indikator "Saya berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan" dengan nilai 4,20. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada indikator "Saya bisa menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang direncanakan" dengan nilai 3,45.

### Uji Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang tepat. Berdasarkan hasil analisis validitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa seluruh nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  pada tabel. Nilai  $r$  pada tabel didasarkan pada derajat kebebasan ( $df$ ) dan dihitung sebagai  $(n-2)$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Misalnya, jika ukuran sampel 100, maka derajat kebebasannya adalah 98 dan tingkat signifikansi  $\alpha$  adalah 5% atau 0,165. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Adapun kriteria dalam menguji validitas:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner valid.
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner tidak valid.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X <sub>1</sub> 1	0,641	0,165	0,000	Valid
	X <sub>1</sub> 2	0,663	0,165	0,000	Valid
	X <sub>1</sub> 3	0,687	0,165	0,000	Valid
	X <sub>1</sub> 4	0,722	0,165	0,000	Valid
	X <sub>1</sub> 5	0,622	0,165	0,000	Valid
	X <sub>1</sub> 6	0,804	0,165	0,000	Valid
	X <sub>1</sub> 7	0,611	0,165	0,000	Valid
	X <sub>1</sub> 8	0,616	0,165	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X <sub>2</sub> 1	0,659	0,165	0,000	Valid
	X <sub>2</sub> 2	0,601	0,165	0,000	Valid
	X <sub>2</sub> 3	0,608	0,165	0,000	Valid
	X <sub>2</sub> 4	0,734	0,165	0,000	Valid
	X <sub>2</sub> 5	0,767	0,165	0,000	Valid
	X <sub>2</sub> 6	0,661	0,165	0,000	Valid
	X <sub>2</sub> 7	0,626	0,165	0,000	Valid
	X <sub>2</sub> 8	0,594	0,165	0,000	Valid
Kompensasi (X3)	X <sub>3</sub> 1	0,712	0,165	0,000	Valid
	X <sub>3</sub> 2	0,741	0,165	0,000	Valid
	X <sub>3</sub> 3	0,646	0,165	0,000	Valid
	X <sub>3</sub> 4	0,727	0,165	0,000	Valid
	X <sub>3</sub> 5	0,695	0,165	0,000	Valid
	X <sub>3</sub> 6	0,587	0,165	0,000	Valid
	X <sub>3</sub> 7	0,699	0,165	0,000	Valid
	X <sub>3</sub> 8	0,558	0,165	0,000	Valid

	X <sub>3</sub> 9	0,472	0,165	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y 1	0,745	0,165	0,000	Valid
	Y 2	0,680	0,165	0,000	Valid
	Y 3	0,717	0,165	0,000	Valid
	Y 4	0,726	0,165	0,000	Valid
	Y 5	0,768	0,165	0,000	Valid
	Y 6	0,711	0,165	0,000	Valid
	Y 7	0,497	0,165	0,000	Valid
	Y 8	0,390	0,165	0,000	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan uji validitas seluruh item pada angket perubahan (X) dan perubahan (Y) mempunyai nilai koefisien lebih besar dari 0,165 ( $>0,165$ ). Hal ini menunjukkan bahwa item-item kuesioner yang berkaitan dengan variabel stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) dikatakan bermanfaat dan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi konsistensi atau keterandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menjumlahkan skor dari setiap pertanyaan pada tiap variabel. Pertanyaan-pertanyaan untuk tiap variabel sama dengan yang digunakan dalam pengukuran validitas. Koefisien alpha digunakan untuk menunjukkan tingkat reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini. Jika nilai alpha lebih besar dari  $\alpha = 0,6$ , maka seluruh variabel dianggap reliabel, yang berarti instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik atau reliabel jika memenuhi syarat (Cronbach alpha  $\alpha > 0,6$ ).

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,819	$>0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,802	$>0,6$	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,825	$>0,6$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,808	$>0,6$	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel karena nilai

Cronbach alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari kriteria reliabilitas sebesar 0,60. Oleh karena itu, variabel-variabel ini dapat dipertimbangkan untuk dilanjutkan pada penelitian selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dengan melihat tabel coefficients.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0,995	1,005
Disiplin Kerja	0,966	1,036
Kompensasi	0,967	1,034

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Dari tabel di atas, Diketahui nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa regresi tersebut tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas. Artinya variabel independen (kesulitan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) tidak saling mengganggu..

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t - 1$ . Keputusan diambil berdasarkan nilai uji Durbin Watson (DW). Berikut adalah tiga kemungkinan keputusan yang dapat diambil dari nilai uji tersebut:

- Jika nilai  $DU < DW < 4 - DU$ , maka  $H_0$  diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika nilai  $DW < DL$  atau  $DW > 4 - DL$ , maka  $H_0$  ditolak, menunjukkan adanya autokorelasi.
- Jika nilai  $DL < DW < DU$  atau  $4 - DU < DW < 4 - DL$ , maka tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti. Nilai  $DU$  dan  $DL$  diperoleh dari tabel statistik Durbin-Watson.

Tabel 10. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,308 <sup>a</sup>	,095	,067	4,302	1,303

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

DL	DU	4-DU	4-DL	DW	Interpretasi
1,736	1,613	2,264	2,387	1,303	Terjadi autokorelasi

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan nilai Durbin Watson yang diperoleh dengan nilai  $DU$  dan  $DL$  yang didapatkan dari tabel Durbin Watson dengan  $\alpha = 5\%$ , nilai  $DW$  terletak diantara nilai  $DU$  dan nilai  $DW < DL$  ( $1,303 < 1,736$ ), sehingga bisa disimpulkan bahwa terjadi autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu program software SPSS v.25 dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda. Secara umum formulasi dari regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Bilangan Konstanta

$b_1 X_1$  = koefisien regresi variabel bebas

$X_1$  = Stres Kerja

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Kompensasi

$e$  = Standar Error

Tabel 11. Uji regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21,083	4,150		,000
	Stres Kerja	,160	,068	,229	,021
	Disiplin Kerja	,185	,094	,194	,050
	Kompensasi	,003	,092	,003	,973

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Rumus model regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 21,063 + 0,160(X_1) + 0,185(X_2) + 0,003(X_3)$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, interpretasinya adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 21,063. Ini menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas, yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah 21,063.
- Nilai Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,160. Ini berarti bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja

Karyawan (Y) sebesar 0,160, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,185. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,185, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Nilai Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,003. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan atau penambahan 1 satuan pada variabel Kompensasi (X3) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,003, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Uji T ( Secara Parsial )

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Variabel independen yang diuji meliputi Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3), sementara variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan sebesar  $k = 3$  dan  $df = n - k - 1$  ( $100 - 3 - 1 = 96$ ), diperoleh nilai t tabel sebesar 1.661. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:  $H_0$  diterima jika nilai t hitung  $< t$  tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

$H_1$  diterima jika nilai t hitung  $> t$  tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

Tabel 12. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	21,083		5,081	,000
	Stres Kerja	,160	,229	2,352	,021
	Disiplin Kerja	,185	,194	1,963	,050
	Kompensasi	,003	,003	,033	,973

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

#### Stres Kerja (X1)

Nilai t hitung untuk variabel stres kerja adalah 2,352, sedangkan nilai pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,661. Karena nilai t hitung (2,352) lebih besar dari t tabel (1,661), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,021, yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) secara

parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Disiplin Kerja (X2)

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 1,963, sedangkan nilai pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,661. Karena nilai t hitung (1,963) lebih besar dari t tabel (1,661), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0,050, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Kompensasi (X3)

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi adalah 0,033, sedangkan nilai pada tabel distribusi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,661. Karena nilai t hitung (0,033) lebih kecil dari t tabel (1,661), maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,973, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut: jika nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka  $H_0$  dapat ditolak pada tingkat kepercayaan 5%. Hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, jika nilai signifikansi (Sig)  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y, dan sebaliknya. Rumus untuk memperoleh nilai F tabel adalah:  $F_{\text{tabel}} = F(k, n-k)$ , di mana k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel. Dalam hal ini,  $F_{\text{tabel}} = F(3, 100-3) = 2,70$ .

Tabel 8. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Square s	df	Mean Squar e	F	Sig.  <sub>b</sub>
1	Regre ssion	186,25 7	3	62,086	3,35 5	,022 <sub>b</sub>
	Resid ual	1776,7 33	96	18,508		
	Total	1962,9 90	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel ANOVA yang digunakan untuk melihat pengaruh simultan (Uji F), nilai F tabel dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah

sebesar 2,70. Berdasarkan hasil analisis, nilai F hitung adalah 3,365, yang lebih besar dari F tabel (2,70), dengan nilai signifikansi 0,022 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator stres kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator target kerja yang cukup tinggi.

Hal ini menunjukkan stres kerja dialami karyawan yang timbul karena adanya tuntutan kerja yang sangat besar sehingga berpengaruh terhadap respon emosional dan penurunan produktivitas kerja. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan target kerja tinggi. Target kerja sangat tinggi membuat karyawan merasa terbebani dan mengalami stres karena tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang ditentukan. Karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target kerja yang ditetapkan menyebabkan stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja akan menyebabkan kesulitan untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Sehingga perusahaan diharapkan dapat menetapkan dan mengelola target dengan bijaksana untuk menghindari stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh (Lestari et al., 2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) yang juga membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, regulasi, dan

standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja berkaitan dengan peraturan perusahaan seperti pemakaian seragam kerja. Seragam kerja memiliki dampak positif yang luas terhadap kinerja karyawan dalam hal menjaga profesionalisme, identitas, dan budaya perusahaan. Memakai seragam sesuai aturan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Peraturan perusahaan dalam menggunakan seragam yang sama membantu menghilangkan perbedaan di antara karyawan, memperkuat rasa kebersamaan dan kerja sama tim. Karena karyawan tidak merasa dibedakan dalam bekerja dengan karyawan lain sehingga rasa kebersamaan dan kerja sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Nurzakiah & Febrian, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan (Farisi & Lesmana, 2021) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Dibuktikan dengan studi empiris yang menunjukkan bahwa indikator kompensasi yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator gaji yang diterima sesuai tanggung jawab.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji. Gaji biasanya digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan imbalan atas partisipasi mereka sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Pembagian gaji bergantung pada perbedaan jabatan dan tanggung jawab setiap karyawan. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawab yang di emban oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula gaji yang diterima. Dalam hal ini gaji yang diberikan PT. X sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Sehingga untuk gaji tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Rianda & Winarno, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan (Marlius & Pebrina, 2022) yang juga membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terkait pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. X, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan pada hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dialami karyawan yang timbul karena adanya tuntutan kerja yang sangat besar sehingga berpengaruh terhadap respon emosional dan penurunan produktivitas kerja. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan target kerja tinggi. Target kerja sangat tinggi membuat karyawan merasa terbebani dan mengalami stres karena tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang ditentukan. Karyawan yang tidak dapat menyelesaikan target kerja yang ditetapkan menyebabkan stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja akan menyebabkan kesulitan untuk fokus dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Sehingga perusahaan diharapkan dapat menetapkan dan mengelola target dengan bijaksana untuk menghindari menghindari stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam perusahaan, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, regulasi, dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja berkaitan dengan peraturan perusahaan mengenai pemakaian seragam kerja. Seragam kerja memiliki dampak positif yang luas terhadap kinerja karyawan dalam hal menjaga profesionalisme, identitas, dan budaya perusahaan. Memakai seragam sesuai aturan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan mematuhi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan. Peraturan perusahaan dalam menggunakan seragam yang sama membantu menghilangkan perbedaan di antara karyawan, memperkuat rasa kebersamaan dan kerja sama tim. Karena karyawan tidak merasa dibedakan dalam berkerja dengan karyawan lain sehingga rasa kebersamaan dan kerja sama dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan pada hasil uji t juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. X. Hal ini menunjukkan perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan tanggung jawab karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan berupa gaji. Gaji biasanya digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan imbalan atas partisipasi mereka sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Pembagian gaji bergantung pada

perbedaan jabatan dan tanggung jawab setiap karyawan. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawab yang di emban oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula gaji yang diterima. Dalam hal ini gaji yang diberikan PT. X sesuai dengan tanggung jawab karyawan. Sehingga untuk gaji tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan rasa syukur kepada Allah SWT atas kelancaran yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat untuk meraih gelar sarjana (S1) di Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi, serta kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bachrudin, Ali, M., & Sumartik. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawankantor Kecamatan Sidoarjo [The Influence Of Work Discipline, Compensation, And Work Environment On Employee Performance In The Sidoarjo District Office]. *International Journal on Human Computing Studies*, 3(2), 28–32. [www.journalsresearchparks.org/index.php/IJHCS](http://www.journalsresearchparks.org/index.php/IJHCS)
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintes/article/view/327>
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, & Sari, I. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi*, 63, 81–103.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi.

- Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ina Namora, Windy, Sharon, & Stephani. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 76–88. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v6i2.65>
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 509. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11898>
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 260–268.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lidia, & Hotlan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Center of Economic Students Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.577>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. . (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5602>
- Raymond, Siregar, D. L., Dasa Putri, A., Gita indrawan, M., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*, 1–92.
- Rianda, & Winarno. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Angkasa Pura I. *JEKU (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 22(3), 207–216.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Wirya, K. S., & Andiani, N. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap. *Available on Line at Hppt://Www. Google. Com*, 2(1), 50–60.