

**IMPORTANCE JOB DISCIPLINE, STRESS AND SATISFACTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SARDANA INDAH BERLIAN MOTOR**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARDANA INDAH
BERLIAN MOTOR**

Valencia Vierri¹, Melkyory Andronicus^{2*}, Christina Anggraini³, Sri Rahayu⁴
Universitas Prima Indonesia, Medan, Universitas Pembangunan Panca Budi,
Medan^{1,2,3,4}

melkyoryandronicus@unprimdn.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of discipline, stress and satisfaction on employee performance at PT Sardana Indah Berlian Motor. Respondent as many as 92 employees. This study applies a quantitative approach. The use of data is questionnaires, interviews and documentation. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results obtained that partially and simultaneously work discipline, work stress and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at PT Sardana Indah Berlian Motor.

Keyword: Discipline, Stress, Satisfaction, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan yakni memeriksa terdapat disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan Kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor. Responden sebanyak 92 karyawan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penggunaan data adalah kuesioner, interview dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan secara simultan disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sardana Indah Berlian Motor.

Kata Kunci: Disiplin, Stress, Kepuasan, Kinerja

PENDAHULUAN

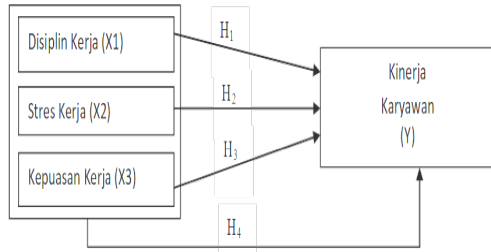
Performance merupakan suatu hal yang dicapai anggota untuk melaksanakan kewajibannya. Untuk itu, perkembangan *performance* sulit untuk diketahui apabila tidak adanya target yang diberikan. PT Sardana Indah Berlian Motor menjadi sebuah perusahaan mobil dan truk merek Mitsubishi. Berdasarkan survey awal yang ditemukan terdapat kinerja karyawan mengalami fluktuasi yang disinyalir dengan tidak tercapainya target perusahaan. Disiplin berarti karyawan berlaku teratur dalam aturan perusahaan. Perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja yang tidak baik karena dapat dilihat dari tingkat absen dan keterlambatan karyawan. Selain itu, stress kerja juga diduga penyebab kinerja mengalami fluktuasi.

Stres kerja berarti situasi yang menegangkan yang menjadi penghambat pelaksanaan tugas karyawan yang memicu kelelahan. Kepuasan kerja yakni sikap umum karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan merakakan tingginya kepuasan berarti bertindak optimal Pelaksanaan tugasnya.

Tinjauan Pustaka

Agustini (2019), disiplin yakni suatu tindakan yang sesuai aturan yang diberlakukan dalam perusahaan agar menciptakan tindakan yang teratur. Badeni (2017), stres yakni tekanan emosional karyawan yang menjadi tuntutan karyawan dalam pelaksanaan kegiatan dalam menghadapi hambatan yang dapat memicu emosi karyawan. Surajiyo (20202), Kepuasan yakni

perspektif karyawan yang dirasakan sesuai sehingga mencapai kenyamanan dan kesenangan mengakibatkan karyawan puas. Warella, dkk (2021:12), Kinerja yakni hasil pekerjaan yang dicapai karyawan sesuai dengan pelaksanaan tugasnya. Untuk memudahkan pemahaman hubungan antara variabel yakni :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Quantitative Research sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian ini. *Explanatory research* sebagai gambaran dalam penjabaran hubungan yang dilakukan pengujian dengan memanfaatkan kuesioner. Responden sebanyak 92 orang dan menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan memanfaatkan metode kuesioner, wawancara, dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda dengan memanfaatkan SPSS versi 2.6.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Pengujian validitas dan reliabilitas yang diperoleh untuk disiplin kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja yaitu sebagai berikut

Tabel 1. Pengolahan Validitas

Disiplin Kerja		Stres Kerja		Kepuasan Kerja		Kinerja Karyawan	
r hitung	Sig	r hitung	Sig	r hitung	Sig	r hitung	Sig
0.629	0.000	0.836	0.000	0.759	0.000	0.786	0.000
0.746	0.000	0.833	0.000	0.816	0.000	0.856	0.000
0.888	0.000	0.853	0.000	0.896	0.000	0.898	0.000
0.835	0.000	0.882	0.000	0.794	0.000	0.825	0.000
0.873	0.000	0.893	0.000	0.907	0.000	0.853	0.000
0.871	0.000	0.905	0.000	0.759	0.000	0.907	0.000
0.596	0.000	-	-	-	-	0.771	0.000
0.616	0.000	-	-	-	-	0.724	0.000

Tabel 2. Pengolahan Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.895	>0.60	Reliabel
Stres Kerja	0.933	>0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.940	>0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.934	>0.60	Reliabel

Hasil ini berarti bahwa item-item yang digunakan mengandung valid dan reliabilitas karena sesuai dengan kriteria dan standard yang digunakan.

Uji Normalitas

Histogram berarti = garis kurva cenderung simetri dan tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan yakni disimpulkan data berdistribusi normal. *Normalitas P-P Plot* berarti pola tersebar ada di sekitaran garis diagonal yakni data berdistribusi normal.

Tabel 3. Pengolahan KS-test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.53576281
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	-.075
	Negative	-.044
Fest Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

KS-Test dalam pengukuran normalitas sebanyak .200 > 0.050 yakni normal distribusi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Pengolahan Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	.887	1.127
StresKerja	.902	1.109
KepuasanKerja	.845	1.184

Hasil menunjukkan bahwa *TOL Value* >0.1 dan *VIF value* <10 berarti tidak mempunyai korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot berarti pola yang tersebar kurang jelas dan sekaligus berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Pengolahan Heteroskedastisitas

		Disiplin	StresKerja	KepuasanKerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin	1.000	-.073	.233*	-.072
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		.488	.024	.496
StresKerja	Disiplin	.93	1.000	.93	.93
	Correlation Coefficient	-.073	1.000	-.204*	-.086
	Sig. (2-tailed)	.488		.050	.413
KepuasanKerja	Disiplin	.93	.93	1.000	.93
	Correlation Coefficient	.233*	.204*	1.000	.073
	Sig. (2-tailed)	.024	.050		.486
Unstandardized Residual	Disiplin	.93	.93	.93	1.000
	Correlation Coefficient	-.072	-.086	.073	1.000
	Sig. (2-tailed)	.496	.413	.486	.93

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Disiplin(0.496>0.050), stres (0.413>0.050) dan kepuasan(0.486>0.050) bahwa berarti terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Pengolahan Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.142	2.816			.406	.686
	Disiplin	.431	.086	.435	5.022	.000	
	StresKerja	-.190	-.094	-.173	-2.015	.047	
	KepuasanKerja	.439	.122	.320	3.602	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 1.142 + 0.431X1 - 0.190X2 + 0.439X3$$

Apabila disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja konstan berarti kinerja sebanyak 1.142 satuan. Kemudian kondisi disiplin yang mengalami peningkatan maka memengaruhi kondisi kinerja sebanyak 0.431. Adapun kondisi stress kerja yang mengalami penurunan berarti berdampak pada kinerja yang mengalami peningkatan sebanyak 0.190. Dan pada akhirnya apabila karyawan mengalami kepuasan yang meningkat menunjukkan tingginya kinerja sebanyak 0.439.

Determinasi Pengujian

Tabel 6. Determinasi Pengujian

Model	R	Model Summary ^a		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^b	.408	.388	7.66174

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, StresKerja, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Adjusted R Square sebesar 38,8% =menunjukkan variasi disiplin, stres dan kepuasan terhadap kinerja namun kemudian 61.2% berarti kinerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Serempak

Tabel 7. Uji Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3597.115	3	1199.038	20.426	.000 ^b
	Residual	5224.498	89	58.702		
	Total	8821.613	92			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, StresKerja, Disiplin

Nilai F_{hitung}(20,426) > F_{tabel}(2,71) dan signifikansi 0,000 < 0,05, yakni hipotesis terima yakni secara serempak disiplin, stres dan kepuasan memengaruhi kinerja.

Uji Individual

Tabel 8. Uji Individual

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.142	2.816			.406	.686
	Disiplin	.431	.086	.435	5.022	.000	
	StresKerja	-.190	-.094	-.173	-2.015	.047	
	KepuasanKerja	.439	.122	.320	3.602	.001	

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari pemaparan output spss di peroleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau 5,022 > 1,987 dan signifikan 0,000 < 0,05, berarti H1 diterima yaitu secara individual disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian nilai -t_{hitung} < -t_{tabel} atau -2,015 < -1,987 dan signifikan 0,047 < 0,05, berarti H2 diterima yaitu secara individual stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dan secara individual diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} atau 3,602 > 1,987 dan signifikan 0,001 < 0,05, berarti bahwa H3 diterima yaitu secara individual kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Simpulan memperoleh disiplin mempunyai pengaruh individual terhadap kinerja, stres memiliki pengaruh individual terhadap kinerja, kepuasan memiliki pengaruh individual terhadap kinerja dan disiplin, stres dan kepuasan memiliki pengaruh serempak terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi MSDM*. Medan: UISU Press.
- Akbar,Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar MSDM*. Solok:Insan Cendekia Mandiri
- Arikunto,S.2017. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Cipta Rineka.
- Badeni.2017. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun,Wilson.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali,Imam.2016. *Struktural AMOS 24*. Semarang:Universitas Diponegoro.
- Ghozali,Imam.2018. *IBM SPSS*.Semarang:Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. S. M.2017. *Teori dan Praktik Kualitatif*. Jakarta:Aksara.
- Hasibuan, M.S.P.2012. *Manajemen SDM*.Jakarta:Aksara
- Kasmir.2016. *Teori dan Praktik MSDM*. Depok:Rajagrafindo Persada.
- Ma'arif Syamsul dan Kartika Lindawati.2018. *Manajemen Kinerja SDM*. Bogor:IPB Press
- Sugiyono.2015.*Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

- Sujarweni,Viratna.Wiratna. (2015) *Bisnis dan Ekonomi untuk Metode penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Baru Press
- Sunyoto,Danang.2016. *Praktik MSDM*. Jakarta: PT.Buku Seru.
- Surajiyo.2020. *Langkah logika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjono,Sentot. I., Mondy dan Mondy 2020. *MSDM Perusahaan* . Jakarta:*Teori dan Praktik*.
- Warella,Y.E.R dan Zaenal Hidayat.2021. *The Influence of Motivation, Ability,and Leadership Style On Employee Performance at The Central Java Provincial Health And Social Development Agency*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.