



## JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



### PENGARUH DISIPLIN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN KANWIL 1 MEDAN

Kesita Nola Limbong, Mhd. Rozzi Syahputra, dan Cukrado Mandiri Sembiring  
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

#### Info Artikel

##### Sejarah Artikel:

Diterima Juni 2019

Disetujui Juli 2019

Dipublikasikan Juli 2019

##### Keywords:

*Discipline; work stress; employee performance.*

#### Abstrak

*Work discipline and job stress have important roles in improving the company performance, and both must be considered by the company. Performance will be a highly factor preferred, especially on corporate profits in the long term to help address a greater responsibility in the future. This research was conducted in PT. Pegadaian. The size of the samples taken in this study was 67 people, using quantitative research methods. Simultaneously and partially, the results show that discipline and work stress positively and significantly effect on the employees performance.*

#### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan dari setiap organisasi. Kinerja yang baik dalam suatu organisasi tergantung dari kualitas dari sumber daya manusianya. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, maka kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik pula. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak berkualitas menyebabkan organisasi tidak berjalan dengan sesuai harapan. Dengan demikian, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting.

Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap

pekerjaannya, sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri dari para karyawan, dengan cara ini para karyawan diharapkan menjaga disiplin diri mereka bukan karena paksaan melainkan muncul dari individu masing-masing.

Stres kerja adalah ketidakmampuan seseorang untuk menghadapi ancaman yang mengakibatkan serangkaian respon dan adaptasi. Stres dapat mengakibatkan perasaan – perasaan depresi, frustrasi, dan kecemasan. Stres di tempat kerja diakui sebagai tantangan besar bagi kesehatan pekerja dan kesehatan organisasinya. Pekerja yang mengalami stres cenderung kurang sehat, kurang motivasi, kurang

produktif dan kurang nyaman di tempat kerja. Manajemen dan organisasi kerja yang baik dapat memberikan layanan pencegahan stress, dan pengusaha dan atasan di tempat kerja dapat melindungi para pekerja yang mengalami stres terkait pekerjaan.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan BUMN dalam sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Produk dan layanan jasa yang diberikan perusahaan ini sudah dikenal oleh kalangan masyarakat, dimana perusahaan ini sering melakukan promosi akan jasa/produk yang diperjualkannya melalui iklan di media elektronik.

Dalam PT. Pegadaian memiliki harapan agar target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Namun, terdapat penjualan produk yang tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurunnya penjualan dikarenakan menurunnya kinerja dari karyawan. Penelitian ini akan menginvestigasi pengaruh kedisiplinan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

## TELAAH TEORI

### **Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2013) menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2015), disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan

perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Mulyadi (2015), kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga berbagai penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

### **Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja.**

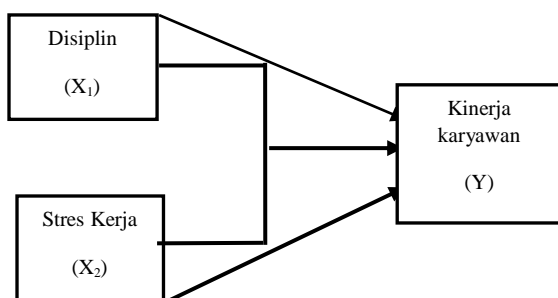
Menurut Sopiha (2008), stres tingkat tinggi yang berkepanjangan dapat menyebabkan gejala-gejala fisik seperti tekanan darah tinggi, bisul, disfungsi seksual, sakit kepala dan penyakit jantung koroner. Perilaku yang menunjukkan gejala stres antara lain kinerja rendah, keputusan-keputusan yang jelek/salah, naiknya kecelakaan di tempat kerja, tingginya absensi atau naiknya agresi di tempat kerja.

Menurut Badeni (2014), jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan daya/kemampuan untuk mengatasi, menjadi tidak mampu membuat berbagai keputusan, dan kinerja menjadi titik nol, karyawan mengalami kehancuran, terlalu sulit untuk bekerja, mogok dan menolak untuk berangkat bekerja untuk menghadapi stres.

Menurut Handoko (2013), bila tidak ada stres, tantangan – tantangan kerja juga

tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung menaik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak, yang diberikan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

**Kerangka Konseptual dan Hipotesis**



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kantor wilayah 1 Medan.

H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kantor wilayah 1 Medan.

H<sub>3</sub>: Disiplin dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kantor wilayah 1 Medan.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Sugiyono juga menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif ini dikatakan juga sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada sebuah filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, serta pengumpulan data ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 67 orang.

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah penarikan sampel secara jenuh.

**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, identifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, atau dengan kata lain variabel yang menjadi sebab variabel terikat, contohnya adalah Disiplin ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Menurut Torang (2014), pengujian validitas untuk signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r^{tabel}$  untuk *degree of freedom* =  $n-k$ , dalam  $\alpha$  0,05 didapat  $r_{tabel}$  0,361. Jika  $r_{hitung}$  untuk  $r$  tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Validitas instrumen dapat diketahui dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan:

1. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka  $H_0$  tolak,  $H_1$  terima (valid).
2. Bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka  $H_0$  terima,  $H_1$  tolak (invalid).

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel} = 0,361$  berarti instrumen penelitian valid atau bila  $r_{hitung} < r_{tabel} = 0,361$  berarti instrumen tidak valid.

Menurut Ghozali (2012), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Sekar dalam Priyatno (2012) pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. Cronbach Alpha  $< 0,60$  berarti reliabilitas buruk.
2. Cronbach Alpha  $0,60 - 0,79 =$  reabilitas diterima
3. Cronbach Alpha  $0,8 =$  reliabilitas baik.

Menurut Sanusi (2011) model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap variabel dependen. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

$\alpha$  : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Disiplin

$X_2$  : Stres Kerja

e : Standar Error

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang akan ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian

data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian di PT Pegadaian Medan, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah Disiplin ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja karyawan} = 16.793 + 0.228 X_1 + 0.250 X_2.$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dilihat bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 16.793 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel disiplin dan stres kerja, maka nilai kinerja karyawan di perusahaan itu adalah 16.793.
2. Variabel disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0.228 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik sebesar 0.228 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.250 yang berarti bahwa setiap penurunan variabel stres kerja sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut turun sebesar 0.250 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $R^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau berakibat oleh hubungan linier dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini berkisar antara 0 sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

Nilai *Adjusted R-square* yang diperoleh adalah 0.198 atau 19.8% menunjukkan kontribusi variabel disiplin dan stres kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sebesar 19.8%, sedangkan sisanya 81.2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini seperti budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan.

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Ghozali (2012) menyatakan bahwa uji F menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin dan Stres kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PT. Pegadaian.

Kriteria pengujian hipotesis secara serempak (simultan) sebagai berikut:

- a.  $H_0: b_1, b_2 = 0$  (Disiplin dan Stres kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Pegadaian).
- b.  $H_1: b_1, b_2 \neq 0$  (Disiplin dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Medan).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95%.

Nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 9.124 sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05$  dengan derajat pembilang 2 dan derajat penyebut 66 diperoleh  $F_{tabel}$  yaitu 2.35 dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan Sig.  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti variabel disiplin ( $X_1$ ) dan variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Menurut Ghozali (2012), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Uji hipotesis secara parsial (uji t) digunakan untuk melihat dan mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin dan Stres kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan di PT. Pegadaian Medan.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pengaruh variabel Disiplin dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0: b_1, b_2 = 0$  (Disiplin dan Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian).
2.  $H_1: b_1, b_2 \neq 0$  (Disiplin dan Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Medan).

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka dilakukan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95%. Variabel disiplin memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.104 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.104 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.039 < 0.05$ , sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

Pada variabel stres kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.182 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.182 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.033 < 0.05$ , sehingga hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan.

#### KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Variabel disiplin memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2.104 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039, maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.104 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.039 < 0.05$ .

2. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Variabel stres kerja  $t_{hitung}$  sebesar 2.182 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.66039 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.182 > 1.66039$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.033 < 0.05$ .
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan disiplin dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Kantor Wilayah 1 Medan. Dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9.124 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.198 atau 19.8%

#### Saran

Saran-saran yang berguna yang didasarkan pada kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.
2. Bagi Perusahaan, kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh kepuasan dan stres kerja. Peningkatan kedua variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kedua variabel tersebut di dalam perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

Badeni. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Danang, Sunyoto. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Buku Seru.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T.Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Satu. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keduabelas. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.

Manullang, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Munandar, Sunyoto Ashar. 2009 Psikologi Industri Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis Dan Praktis. Cetakan ke-1 Jakarta: Kencana.

Priyanto, 2014 SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis Yogyakarta: Andi Offset.

- Veitzhal, Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, Anwar. 2014 Metodologi Penelitian Bisnis Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keduapuluh Tiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sophia. 2018. Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenam Belas. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno Edy, 2011 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Torang Syamsir, 2014 Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulganef. 2008. Metode Penelitian dan Bisnis, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.