JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1), Februari 2022, 464-467
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i1.1967

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi

Melva Melany Sitompul*, William Steven Wijaya, Feciliana Tangkas
Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia
*Correspondence email: melva.melany@yahoo.co.id, wijayawilliamsteven@gmail.com, fecilianatangkas@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi. Fenomena menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya disiplin kerja karyawan, kompetensi yang kurang baik dan stress kerja yang tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi adalah seluruh karyawan PT. Subur Mekar Abadi dari bulan Januari sampai dengan Desember 2019 sebanyak 153 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 111 karyawan. Untuk pengujian Uji Validitas dan Reliabilitas diambil 30 karyawan diluar sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja, kompetensi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34,5% dan sisanya sebesar 65,5% merupakan pengaruh dari variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial,dll.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kompetensi; Stress Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline, competence and work stress on employee performance at PT. Fertile Blooming Eternally. The phenomenon of declining employee performance is caused by a lack of employee discipline, poor competence and high work stress. The research method used is a quantitative approach. The type of research used is descriptive quantitative research and the nature of this research is explanatory research. Population is all employees of PT. Subur Mekar Abadi from January to December 2019 as many as 153 employees. The technique used in this research is simple random sampling technique. The number of samples in this study were 111 employees. For testing the Validity and Reliability Test, 30 employees were taken outside the research sample. The results showed that work discipline and work stress partially had a significant effect on employee performance, while competence partially had no significant effect on employee performance. Simultaneously work discipline, competence and work stress affect employee performance with a coefficient of determination of 34.5% and the remaining 65.5% is the influence of other independent variables not examined in this study such as financial compensation, etc.*

Keywords*: Work Discipline; Competence; Work Stress; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada saat ini banyak sekali perusahaan yang dibangun untuk memenuhi kebutuhan hidup konsumen begitu juga dengan PT. Subur Mekar Abadi yang dimana perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan es seperti es Kristal dan juga es Balok. Perusahaan ini sudah memiliki banyak sekali pelanggan yang berlangganan. Perusahaan ini mendistribusikan es buatannya kepada restaurant dan juga rumah makan yang ada di kota Medan. Namun kinerja yang ada pada karyawan perusahaan ini tergolong rendah dimana perusahaan sering kekurangan persediaan dalam memenuhi keinginan maupun permintaan dari pelanggan. Perusahaan sering tidak mencapai target produksi dimana hampir satu tahun perusahan tidak mencapai target produksinya. Produksi terendah yaitu pada bulan April 2019 yaitu 132.283 batang es. Hal ini di sebabkan kerna kinerja karyawan yang semakin menurun. Kinerja karyawan yang menurun dapat disebabkan oleh banyak hal di antaranya adalah disiplin yang kurang dari karyawan dimana karyawan pada perusahaan sering bolos dalam bekerja dan juga karyawan sering telat untuk datang ke tempat kerja sehingg menyebabkan kinerja dari karyawan tersebut menjadi kurang maksimal.

Selain dari disiplin kerja yang kurang, kompetensi karyawan juga tergolong rendah dimana karyawan yang bekerja di perusahaan hamper semuanya memiliki latar belakang pendidikan hanya sampai SMA da nada juga yang masih SMP. Selain itu perusahaan juga tidak pernah memberikan pelatihan kepada karyawannya sehingga karyawan menjadi kurang dalam mengetahui pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Stress kerja yang tinggi juga dapat mengakibatkan kinerja dari karyawan menjadi menurun dimana karyawan di tuntut untuk menyelesaikan banyak pesanan dari pelanggan dan juga karyawan sering mendapatkan lembur kerja sehingga mengakibatkan karyawan tersebut menjadi stress. Selain itu gaji yang di terima dianggap rendah dan tidak sesuai dengan pekerjaan dari karyawan perusahaan. Maka dari itu stress kerja yang dialami karyawan perusahaan tergolong

tinggi dan berdampak pada menurunnya kinerja dari karyawan perusahaan itu sendiri. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stress Kerja berpengaruh singnifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Mekar Abadi.

Teori Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018), disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai. Menurut Fahmi (2016), kedisiplinan adalah tingkat dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Afandi (2018), Indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah: masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target Pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian

Teori Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Edison dkk (2016), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*).

Teori Stress Kerja

Menurut Handoko (2014), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symtom (penyakit atau gangguan kesehatan yang tidak diinginkan), antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka sifat penelitian ini adalah deskriptif *Explanatory*. Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Subur Mekar Abadi dari bulan Januari sampai dengan Desember 2019 sebanyak 153 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 111 karyawan. Untuk pengujian Uji Validitas dan Reliabilitas diambil 30 karyawan diluar sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2016), teknik pengumpulan data penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner, wawancara dan juga studi dokumentasi kepada konsumen.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer diperoleh dari kuesioner yang dilakukan; dan (2) data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, dokumen, tabel-tabel mengenai topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai K-S yang diperoleh adalah sebesar 0.096 dengan signifikan 0.200, karena nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0.05 maka ini berarti H_1 diterima, artinya data residual berdistribusi normal

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		111
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.75357388
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.059
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096[c]

Sumber: data olahan

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	0.841	1.189
	Kompetensi	0.883	1.133
	Stress_Kerja	0.939	1.065

Sumber: data olahan

Berdasarkan perhitungan nilai *Tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Glejser

Model		Sig.	t
1	(Constant)	-0.619	0.537
	Disiplin_Kerja	0.945	0.347
	Kompetensi	1.665	0.099
	Stress_Kerja	0.735	0.464

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas, nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi nilai absolut residual ini tidak signifikan secara statistik (sig > 0,05), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	17.233	3.082
	Disiplin_Kerja	0.300	0.060
	Kompetensi	0.125	0.072
	Stress_Kerja	-0.228	0.071

Sumber: data olahan

Kinerja = 17,233 + 0,300 Disiplin Kerja + 0,125 Kompetensi - 0,228 Stress Kerja

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a sebesar 17,233 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2) dan stress kerja (X3) = 0 maka kinerja akan bernilai sebesar 17,233 satuan.
2. Variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,300 yang artinya bahwa setiap kenaikkan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan meningkat 0.300 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel kompetensi (X2) sebesar 0,125 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan naik 0,125 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
4. Variabel stress kerja (X3) sebesar -0,228 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stress kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja akan menurun 0,228 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.602[a]	0.363	0.345

Sumber: data olahan

Besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan stress kerja (X_3) dengan kinerja (Y)yaitu pada *Adjusted R Square* sebesar 0.345 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, kompetensi dan stress kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah sebesar 34,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain (komitment organisasi, rekrutmen, dll) yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	20.303	.000[b]
	Residual		
	Total		

Sumber: data olahan

Tabel 6 bahwa hasil output terlihat bahwa F hitung > F tabel 20,303 >2,69), maka H_1 diterima, artinya dikarenakan F hitung lebih besar dari F tabel dan *Signigfikan* tidak melebihi 0.05 maka dapat disimpulkan, secara signifikan ada pengaruh positif simultan antara disiplin kerja, kompetensi dan stress kerja terhadap kinerja PT. Subur Mekar Abadi

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	5.591	0
	Disiplin_Kerja	4.975	0
	Kompetensi	1.728	0.087
	Stress_Kerja	-3.22	0.002

Sumber: data olahan

Tabel 7 hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X_1 (disiplin kerja) diperoleh nilai t hitung = 4,975, kemudian t tabelnya adalah dengan df = 108 taraf signifikansi 5% (0,05) uji dua sisi adalah 1,98238. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (4,975 > 1,98238) dan signifikian 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, disiplin kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PT. Subur Mekar Abadi. Variabel X_2 (kompetensi) diperoleh nilai thitung = 1,728, t hitung < t tabel (1,728<1,98238), dan signifikan 0.087 > 0.05. maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Subur Mekar Abadi.Variabel X_3 (stress kerja) diperoleh nilai -thitung = -3.220, -t hitung < -t tabel (3,220<1,98238), dan signifikan 0.002 < 0.05. maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya stress kerjasecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Subur Mekar Abadi

SIMPULAN

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Variabel stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Variabel disiplin kerja (X_1) kompetensi (X_2) dan stress kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Edison Emron. Yohny Anwar & Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Pegawai dan Organisasi.* Bandung: Alfabeta

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Handoko. T. Hani. 2014. *Manajemen.* Yogyakarta : BPFE UGM

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2013. *MSDM Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Supomo. 2018. *Manajemen Personalia*. Bandung: Yrama Widya.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.