

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**Survei Pada Karyawan Bagian Produksi (CV. Karya Sekawan Putra)****Wandi Nugraha ¹, Suci Putri Lestari ², Ai Kusmiati Asyiah ³****Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya****wandinugraha61@gmail.com , suciputri@unper.ac.id, aikusmiati@unper.ac.id****Abstract**

This study aims to determine the Influence of Work Discipline and Work Stress on Employee Performance on CV. Karya Sekawan Putra. The research method used was quantitative with a sample of 66 employees on CV. Karya Sekawan Putra The data collection technique used is a questionnaire. The sampling method uses probability sampling with a simple random sampling technique. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 26 software. The results of this study show simultaneously that the independent variables of work discipline and work stress have a significant effect on the bound variable, namely employee performance. And partially, work discipline has no influence or is said to be negative, while work stress has an influence or is said to be positive.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Sekawan Putra. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel responden 66 karyawan pada CV. Karya Sekawan Putra Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode pengambilan sampling menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel bebas disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dan secara parsial disiplin kerja tidak ada pengaruh atau dikatakan negatif sementara stres kerja memiliki pengaruh atau dikatakan positif.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

CV. Karya Sekawan Putra merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan kain songket di Tasikmalaya. Perusahaan ini berawal dari usaha rumahan yang memproduksi kain songket secara manual oleh pengrajin terampil, kemudian pada tahun 2010 resmi menjadi Commanditaire Vennootschap (CV) dan mulai mengadopsi mesin tenun modern untuk meningkatkan efisiensi produksi. Saat ini, CV. Karya Sekawan Putra telah berkembang menjadi produsen kain bordir dan tenun berkualitas tinggi dengan desain motif yang elegan, yang menggabungkan teknik tradisional dan teknologi modern. Dalam pendistribusiannya, perusahaan bekerja sama dengan tujuh distributor di Lampung dan tidak melayani penjualan eceran, melainkan dengan minimum pemesanan dua kodi. Produk dikirim setiap hari langsung ke agen dan toko besar.

Di bawah kepemimpinan Gilman Mawardi, S.Pd., yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman di industri tekstil, CV. Karya Sekawan Putra berhasil berkembang pesat dan menjadi salah satu pemain penting dalam pasar kain songket di Indonesia. Keberhasilan ini tentu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama dalam setiap proses operasional. Menurut Fikri et al. (2022), sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berperan dalam merencanakan, mengendalikan, dan memantau seluruh kegiatan perusahaan. Sementara itu, Priyani et al. (2023) menegaskan bahwa karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelancaran alur kerja dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan produktivitas adalah disiplin kerja. Menurut Dewi dan Basrowi (2016), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin yang baik mendorong terciptanya keteraturan dan tanggung jawab kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan (Agustino & Wahyuni, 2023). Sejalan dengan pendapat tersebut, Filliantoni et al. (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Berdasarkan data kehadiran dan keterlambatan karyawan di CV. Karya Sekawan Putra tahun 2023-2024, terlihat adanya penurunan kedisiplinan setelah perusahaan mengganti sistem absensi dari elektronik (fingerprint) menjadi manual. Sistem absensi elektronik memungkinkan pengawasan real-time dengan akurasi tinggi, sedangkan sistem manual lebih rentan terhadap manipulasi dan ketidakpatuhan. Perubahan ini memberikan kelonggaran bagi karyawan, sehingga sebagian dari mereka cenderung datang terlambat atau bahkan absen tanpa pemberitahuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat karyawan yang memiliki kesadaran kerja tinggi, masih ada individu yang kurang disiplin karena lemahnya sistem pengawasan.

Selain masalah disiplin kerja, faktor lain yang turut memengaruhi produktivitas adalah stres kerja. Menurut Hanoum et al. (2016), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, Ningtias et al. (2023) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan emosional dan psikis yang muncul akibat beban kerja berlebih, tenggat waktu yang ketat, atau tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sukmawati dan Hermana (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berat sering menimbulkan tekanan yang berdampak pada penurunan produktivitas, karena karyawan yang stres cenderung kehilangan motivasi dan mengalami kelelahan mental.

Berdasarkan data target dan realisasi produksi karyawan CV. Karya Sekawan Putra tahun 2023-2024, terlihat adanya fluktuasi kinerja yang signifikan. Pada periode Oktober hingga Februari, realisasi produksi bahkan melebihi target, menunjukkan bahwa tekanan kerja masih bersifat positif (eustress) dan mampu meningkatkan performa. Namun, pada periode Maret hingga Mei, realisasi produksi menurun tajam, menandakan munculnya stres negatif (distress) akibat beban kerja yang terlalu berat. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.

Selain itu, stres kerja yang berkelanjutan juga berdampak pada kesehatan fisik dan mental, seperti gangguan tidur, tekanan darah tinggi, hingga penurunan daya tahan tubuh (Lutfiyah, 2022). Kondisi ini akan semakin memperburuk kinerja individu dan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Penurunan kinerja karyawan di CV. Karya Sekawan Putra terlihat dari data penilaian kinerja tahun 2023-2024, yang menunjukkan bahwa kinerja yang sebelumnya tergolong sangat baik kini hanya berada pada tingkat baik. Kurangnya pengawasan serta penurunan disiplin kerja akibat perubahan sistem absensi menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja tersebut.

Menurut Safni et al. (2023), kinerja karyawan mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja menjadi indikator sejauh mana efektivitas individu dalam berkontribusi terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan disiplin dan stres kerja menjadi dua aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen CV. Karya Sekawan Putra agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik menciptakan keteraturan dan tanggung jawab dalam bekerja, sedangkan stres kerja yang berlebihan dapat menghambat pencapaian hasil yang maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Sekawan Putra."

Disiplin Kerja (X_1)

Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat memperbaiki perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan seseorang terhadap tata tertib yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta menjadi dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja meliputi: kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran dalam bekerja, dan pengetahuan jam kerja (Hasibuan, 2020). Disiplin kerja yang baik akan mendorong terciptanya tanggung jawab, efisiensi, serta peningkatan kinerja individu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Stres Kerja (X_2)

Menurut Robbins dan Judge (2021), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikis seseorang, yang pada akhirnya dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi mental karyawan. Tekanan ini biasanya muncul akibat faktor-faktor di lingkungan kerja yang menuntut kemampuan adaptasi dan pengendalian diri tinggi. Indikator stres kerja meliputi: beban kerja operasional, ketersediaan waktu, peran individu dalam organisasi, ketidakjelasan peran, serta karakteristik tugas pekerjaan (Robbins & Judge, 2021). Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada

motivasi, konsentrasi, serta produktivitas karyawan, namun dalam kadar tertentu juga dapat menjadi pendorong (eustress) untuk meningkatkan performa.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins dan Judge (2021), kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Kinerja menjadi ukuran utama yang menunjukkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi target dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan di CV. Karya Sekawan Putra meliputi: kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta karakter atau sikap kerja. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan, kedisiplinan, serta pengelolaan stres yang baik dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Karya Sekawan Putra Jl. Kyai H. Zabidi, Kersanagara, Kec. Cibeureum, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46196.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja bagian produksi di CV. Karya Sekawan Putra, yang berjumlah 66 orang (Sugiyono, 2021).

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili karakteristiknya. Dalam penelitian ini, seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 66 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil (Sugiyono, 2021).

Penentuan Jumlah Sampel

Karena menggunakan teknik sampling jenuh, maka jumlah sampel = jumlah populasi, yaitu 66 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang terlampir pada (Lampiran 5 halaman 112) mengenai disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan angka yang didapat dari pernyataan pertama sampai dengan pernyataan terakhir dari hasil perhitungan SPSS versi 26 diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga uji validitas pada variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas nya yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

No. Pernyata.	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0.707	0.239	Valid
X1.2	0.739	0.239	Valid
X1.3	0.696	0.239	Valid
X1.4	0.789	0.239	Valid
X1.5	0.694	0.239	Valid
X1.6	0.729	0.239	Valid
X1.7	0.787	0.239	Valid
X1.8	0.772	0.239	Valid
X1.9	0.664	0.239	Valid
X1.10	0.643	0.239	Valid
Stres Kerja (X2)			
X2.1	0.795	0.239	Valid
X2.2	0.601	0.239	Valid
X2.3	0.723	0.239	Valid
X2.4	0.699	0.239	Valid
X2.5	0.867	0.239	Valid
X2.6	0.469	0.239	Valid
X2.7	0.752	0.239	Valid
X2.8	0.778	0.239	Valid
X2.9	0.797	0.239	Valid
X2.10	0.841	0.239	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0.621	0.239	Valid
Y2	0.506	0.239	Valid
Y3	0.597	0.239	Valid
Y4	0.760	0.239	Valid
Y5	0.747	0.239	Valid
Y6	0.717	0.239	Valid
Y7	0.597	0.239	Valid
Y8	0.756	0.239	Valid

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas (Lampiran 6 halaman 119) menunjukkan bahwa pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 26 menunjukkan angka yang didapat diatas nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Sehingga uji reliabilitas dinyatakan reliabel. Dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Norma	Hasil Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.6	0.857	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.6	0.907	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.6	0.813	Reliabel

Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa apakah data penelitian memenuhi asumsi yang mendasari metode analisis statistik tertentu (Sugiyono, 2021). Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Normalitas

untuk melihat normal atau tidaknya dapat dilihat dari hasil Kolmogorov smirnov, dimana apabila tingkat signifikansinya $> 0,05$ bisa dikatakan memenuhi uji normalitas, dan sebaliknya jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka data tidak terdistribusikan:

Tabel 4.40

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27248576
Most Extreme Difference	Absolute	,053
	Positive	,044
	Negative	-,053
Test Statistic		,053
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.

Hasil yang didapat dari pengolahan SPSS versi 26 diperoleh nilai signifikan, Asymp sig 0,200 $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Selain itu dilihat dari output chart grafik histogram membentuk melonceng maka data terdistribusi normal. Dan berdasarkan hasil gambar p-plot titik-titik tersebut mengikuti dan mendekati garis diagonal maka model regresi ini memenuhi uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah ditemukan adanya kolerasi antar variabel independent. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), apabila nilai VIF < 10 berarti tidak terdapat multikolinearitas, Jika VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.41
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coef	Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1	(Constant) 8,738		3,456	,001			
	Disiplin Kerja,088	,051	1,733	,088	,815	1,227	
	Stres Kerja,502	,059	8,538	,000	,815	1,227	

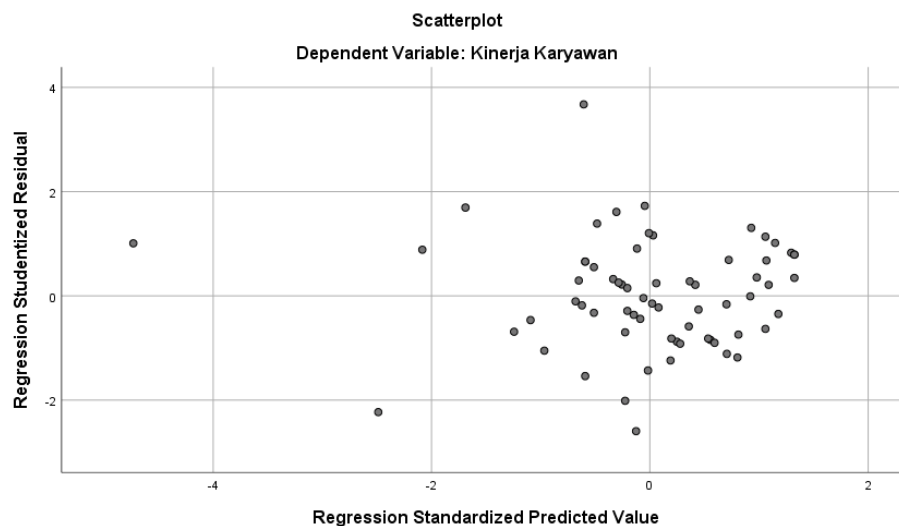
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF Disiplin Kerja $1.227 < 10$, dan nilai VIF Stres Kerja $1.227 < 10$, dengan nilai *tolerance* Disiplin Kerja $0.815 > 0.10$, dan nilai *tolerance* Stres Kerja $0.815 > 0.10$ maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja dan Stres Kerja tidak terjadi Multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Tujuan dilakukannya uji heterokedastisitas yaitu untuk mengetahui jika terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Untuk menguji heterokedastisitas salah satunya dengan menggunakan uji grafik scatterplot pada output SPSS.

Tabel 4.42
Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari hasil uji heterokedastisitas diketahui bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.43
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate	Durbin-Watson
1	,796 ^a	,633	,622	2,308	2,211

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian SPSS versi 26 pada kolom *Durbin-Watson* (D-W) didapat nilai sebesar 2.211 dalam arti lain angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak terdapat autokorelasi, maka uji autokorelasi dapat terpenuhi. Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Sekawan Putra.

Berdasarkan pengujian di atas maka dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti datanya berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heterokedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi, artinya layak dilanjutkan analisis regresi berganda. Berikut hasil asumsi Klasik yang telah dilakukan :

Tabel 4.44
Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Kriteria	Hasil
1	Normalitas	Normal
2	Multikolinearitas	Tidak Terjadi
3	Heterokedastisitas	Tidak Terjadi
4	Autokorelasi	Tidak Terjadi

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Sekawan Putra dilakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Adapun proses perhitungan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 26. Melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:

Analisis Regresi Berganda

Pengujian persyaratan analisis dan asumsi klasik dasar regresi yang telah dilaksanakan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel - variabel yang terlihat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. penelitian dianjurkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi.

Tabel 4.45
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8,738	2,529		3,456
	Disiplin Kerja	,088	,051	,146	1,733
	Stres Kerja	,502	,059	,722	8,538

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS Versi 26 maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.738 + 0.088 + 0.502 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut adalah:

- 1) Nilai konstanta sebesar 8.738 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8.738.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0.088 menunjukkan apabila X_1 (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X_2 (Stres Kerja) sama dengan nol atau tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 08.8%.
- 3) Begitu juga dengan nilai koefisien regresi X_2 (Stres Kerja) 0.502 menunjukkan apabila X_2 (Stres Kerja) mengalami kenaikan sebesar 100% dan nilai X_1 (Disiplin Kerja) sama dengan nol atau dianggap tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 50.2%.

Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Sekawan Putra

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Sekawan Putra secara simultan, maka dilakukan analisis regresi berganda dalam uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji atas hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah dihitung melalui analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dihitung dengan bantuan SPSS versi 26.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis berganda, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tabel 4.46
Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estim
1	,796 ^a	,633	,622	2,308

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS (Tabel 4.38, tabel *model summary*). diperoleh nilai R sebesar 0.796. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja dan stres kerja dengan kinerja karyawan tidak memiliki hubungan, dengan derajat keeratan termasuk dalam kategori lemah. Berarti jika ada pekerjaan maka akan meningkatkan stres namun sebanding dengan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan memerlukan gaji, tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja disebabkan karyawan hanya diminta hasil produksi dan diberikan upah tanpa harus bergantung pada jam absen, masuk kapanpun asalkan pekerjaan selesai itu sudah di berikan kompensasi.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26, diperoleh juga data mengenai nilai *R Square*/ R^2 (koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4.38 menunjukan besar pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Sekawan Putra sebesar $0.633 \times 100\%$ Artinya 63,3% variabilitas variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam hal ini adalah disiplin kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya $(100\% - 63,3\%) = 36,7\%$ kemungkinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain diluar model yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Stres Kerja disini mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan Disiplin Kerja karena metode kerja di CV. Karya Sekawan Putra menggunakan sistem borongan, di mana karyawan menerima upah berdasarkan jumlah hasil kerja yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Dalam hal ini, perusahaan menerapkan sistem penggajian mingguan. Dengan demikian, semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam minggu tersebut, maka semakin besar pula upah yang mereka terima. Sistem ini mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka guna memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. Namun, tekanan untuk mencapai target kerja dalam waktu terbatas dapat menimbulkan stres kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja mereka.

Selanjutnya, dilakukan uji atas hipotesis dengan menggunakan Uji F (simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel ANOVA. sebagai berikut:

Tabel 4.47
Uji Simultan (UJI F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	579,418	2	289,709	54,373	,000 ^b
	Residual	335,672	63	5,328		
	Total	915,091	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Output SPSS

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan CV. Karya Sekawan Putra.

Dengan demikian disiplin kerja dan stres kerja merupakan suatu unsur penting dalam rencana manajemen SDM perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ardiana et al., 2021) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. Dimana hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja secara simultan tidak berpengaruh dalam variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Sejalan dengan penelitian oleh (Safni et al., 2023) yang tidak memiliki pengaruh simultan dalam variabel disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Sekawan Putra

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Sekawan Putra

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial
1	(Constant)	8,738	2,529		3,456	,001		
	Disiplin Kerja	,088	,051	,146	1,733	,088	,457	,213
	Stres Kerja	,502	,059	,722	8,538	,000	,785	,732

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.213 yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai kecil yang mengandung arti bahwa ketepatan Disiplin tidak terlalu meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 4,45% [$K_d = (0,213)^2 \times 100\% = 0,0453$ atau 4,45%]. Jadi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 4,45% sedangkan sisanya adalah faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai Sig. Hasil perhitungan Disiplin Kerja menghasilkan nilai sig a 0,088 > sig a 0,05. Dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan melalui sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan, yaitu metode kerja borongan. Pada sistem kerja borongan, penilaian terhadap kinerja karyawan tidak didasarkan pada kedisiplinan waktu hadir atau jumlah jam kerja, melainkan pada hasil kerja atau output produksi yang dihasilkan dalam satu minggu.

Artinya, perusahaan lebih menekankan pada kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan, bukan pada seberapa tepat waktu atau seberapa lama karyawan berada di tempat kerja. Di CV. Karya Sekawan Putra, upah karyawan ditentukan secara mingguan berdasarkan hasil produksi, bukan dari kehadiran harian. Oleh karena itu, karyawan memiliki fleksibilitas dalam menentukan jam kerjanya sendiri. Mereka tidak dibatasi oleh aturan waktu kerja yang ketat, selama pekerjaan yang ditargetkan dapat diselesaikan sesuai standar dan dalam waktu yang telah ditentukan.

Dengan demikian, ketepatan waktu hadir atau absensi bukanlah indikator utama penilaian kinerja. Hal ini menjelaskan mengapa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan ini.

Justru dalam kondisi seperti ini, faktor lain seperti kompensasi, tekanan target, dan stres kerja menjadi lebih dominan dalam memengaruhi kinerja, karena karyawan secara langsung menghubungkan produktivitas mereka dengan besarnya pendapatan yang akan diperoleh.

Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safni et al., 2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lalu di perkuat oleh peneliti-peneliti lain yaitu (Ardiana et al., 2021) yang tidak memiliki pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Sekawan Putra

Tabel 4.49
Uji Parsial (T) Stres Kerja

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8,738	2,529		3,456	,001			
	Disiplin Kerja	,088	,051	,146	1,733	,088	,457	,213	,132
	Stres Kerja	,502	,059	,722	8,538	,000	,785	,732	,651

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0.732 yang menunjukkan terdapat hubungan Sedang sesuai dengan kategori penilaian koefisien korelasi, antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif, mengandung artinya bahwa adanya stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besaran Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial adalah sebesar 53,58% [$K_d = (0.732)^2 \times 100\% = 0,5358$ atau 53,58%]. Jadi besar pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53.58% sedangkan sisanya pengaruh faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai Sig hasil perhitungan Disiplin Kerja menghasilkan nilai sig a 0,000 < sig a 0.05. Demikian H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti bahwa Stres berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di CV. Karya Sekawan Putra. Sehingga jika Stres meningkat maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, tingginya tingkat stres kerja justru dapat mendorong peningkatan kinerja, terutama dalam konteks sistem kerja yang digunakan oleh CV. Karya Sekawan Putra, yaitu sistem borongan. Dalam sistem ini, karyawan tidak menerima gaji bulanan tetap, melainkan kompensasi yang dihitung berdasarkan jumlah produksi atau hasil kerja yang mereka capai. Penggajian dilakukan setiap minggu, dan besar kecilnya upah yang diterima sangat tergantung pada seberapa banyak hasil kerja yang dapat diselesaikan dalam minggu tersebut. Artinya, jika hasil kerja sedikit, maka upah yang diterima juga akan sedikit dan sebaliknya.

Kondisi ini secara tidak langsung menciptakan tekanan atau stres kerja, terutama karena adanya tuntutan finansial pribadi karyawan yang membuat mereka terdorong untuk bekerja lebih keras agar memperoleh penghasilan yang lebih tinggi. Stres ini bersifat fungsional, dalam arti dapat memacu semangat kerja dan meningkatkan konsentrasi serta efisiensi kerja demi mencapai target yang diharapkan.

Oleh karena itu, dalam sistem kerja seperti ini, stres kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja lebih cepat, lebih produktif, dan lebih fokus. Inilah yang menyebabkan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, karena sistem kerja memang menuntut dan memfasilitasi peningkatan kinerja demi peningkatan pendapatan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Sekawan Putra, dapat disimpulkan bahwa secara umum disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan berada dalam kriteria baik, meskipun terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan. Pertama, disiplin kerja karyawan tergolong lemah, yang menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan masih rendah. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena kontribusinya terhadap pencapaian target kerja dan efisiensi waktu masih minim. Kedua, stres kerja pada karyawan tergolong tinggi, yang berarti tekanan dan tuntutan pekerjaan yang diberikan atasan cukup besar. Namun, dalam konteks ini stres kerja justru memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini terlihat dari semangat kerja karyawan yang meningkat dalam menghadapi tantangan dan tekanan kerja, sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Ketiga, kinerja karyawan CV. Karya Sekawan Putra termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan secara umum mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik, produktivitas tinggi, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat menjadi pemicu positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja yang lemah tidak memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan kinerja tersebut. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan, meskipun pengaruh salah satu variabel tidak dominan. Secara parsial, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena sebagian besar karyawan kurang konsisten dalam menaati aturan yang berlaku, sehingga kedisiplinan belum menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja. Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana tekanan kerja justru mampu memacu motivasi, semangat, serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen stres kerja yang baik dapat berperan sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV. Karya Sekawan Putra.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abidin, A. Z., & Wati, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis - Depok. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1385-1393. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1345>
2. Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1-15.

3. Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89-99. <http://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/69>
4. Dewi, wulan riska, & Basrowi. (2016). Disiplin Kerja dan Kinerja Unggul.
5. Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsing, R. (2022). Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia I (Issue October). <https://www.researchgate.net/publication/363614103>
6. Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119-130. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
7. Firdaus. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 2, 4. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/565116/buku-ajar-manajemen-sumber-daya-manusia>
8. Hanoum, et all. (2016). Stres Kerja. 1-23.
9. Hasibuan, malayu s. p. (2020). Disiplin Kerja.
10. Lutfiyah, kiki wardani. (2022). pengaruh stres kerja dan kelelahan kerja terhadap keinginan berhenti kerja dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderator (studi kasus pada perawat puskesmas se kabupaten malang). 9(1861201030), 356-363.
11. Mulyah, P., Aminatun, D., Nasution, sukma setptian, Hastomo, T., Sitepu, setiana sri wahyuni, & Tryana. (2020). Kinerja Karyawam. *Journal GEEJ*, 7(2), 8-21.
12. Mulyadi, & Winarso, W. (2019). Buku Pengantar Manajemen. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1-14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
13. Ningtias, E. P., Juhari, A., & Hidayati, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Sambu Kab. Kediri. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 361-371. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i5.304>
14. Pattiwael, E., Tetelepta, M. M., & Sahertian, O. (2023). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal International Finance Group Cabang Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 1-9.
15. Priyani, P., Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nirmas Utama (Inaco) Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3247-3262. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.969>
16. 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>
17. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Perilaku Organisasi.

18. Rosmala, D., Rr, P., Veronica, D., & Sinta, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Shen Makmur Sentosa (J&T Express) Baturaja. *Jurnal Ekonomika*, 16(2).
19. Safni, N., Chairael, L., Hastini, L. Y., & Yan Fitri, M. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), 233-242.
<https://doi.org/10.47233/jebd.v25i1.751>
20. Saputra, A., & Rini Wijayaningsih. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Non Medis Di R. S. Satria Medika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 75-85. <https://doi.org/10.31599/jiam.v18i1.1002>
21. Saputra, W. D. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. Prosiding Seminar Nasional Manajemen, 1(2), 72-76. 38+Amelia+Intan+Prasasti+Hal+723-726
22. Sugiyono. (2020). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
23. Sugiyono, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.
24. Sukmawati, R., & Hermana, C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554-562.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
25. Yaqin, M. N. A., Laili, C. N., & Wahyudi, M. A. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit NU Jombang (Studi Kasus Pada Tenaga Medis Keperawatan). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 62-66.