

The Influence of Work Dicipline and Work Stress on Employee Performance PT. Asia Toserba Tasikmalaya (Case Study on Employees of PT. Asia Toserba Tasikmalaya City in the Sales Assistant)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Toserba Tasikmalaya (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Asia Toserba Kota Tasikmalaya di Bagian Pramuniaga)

Andina Nopianti¹⁾; Rita Tri Yusnita²⁾; Ai Kusmiati Asyiah³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic & Business, Universitas Perjuangan, Tasikmalaya
Email: ¹⁾ andinanopianti11@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [28 Februari 2023]
Revised [16 Maret 2023]
Accepted [27 Maret 2023]

KEYWORDS

Disiplin Kerja, Stres Kerja,
Kinerja Karyawan

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Toserba Tasikmalaya (Studi Kasus pada Karyawan PT. Asia Toserba Kota Tasikmalaya di Bagian Pramuniaga). Metode yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden dari Pramuniaga PT. Asia Toserba Kota Tasikmalaya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work stress on employee performance at PT. Asia Toserba Tasikmalaya (Case Study on Employees of PT. Asia Toserba Tasikmalaya City in the Sales Clerk). The method used is a quantitative approach with a sample of 100 respondents from sales clerks at PT. Asia Department Store Tasikmalaya City. The data used are primary data and secondary data. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS version 25. The results of this study indicate that simultaneously work discipline and work stress have a significant effect on employee performance. Partially work discipline has a significant effect on employee performance. Partially, work stress has a significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Menurut (Ihsani et al. 2018, 5). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Jika sistem pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik maka kualitas dari karyawan akan meningkat, dengan meningkatnya kualitas karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik hasil dari kinerja karyawannya. Apabila hasil kinerja karyawan baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin buruk kinerja karyawan, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin rendah.

Stres kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan stress kerja yang tinggi akan memiliki kinerja karyawan yang rendah. Sedangkan, kinerja karyawan yang rendah dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang buruk.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Asia Toserba Tasikmalaya 2019 s.d 2021

Aspek Yang Dinilai	Tahun			Target
	2019	2020	2021	
Peraturan	80%	79%	79%	100%
Achivement	75%	80%	80%	100%
Tanggung Jawab	81%	80%	80%	100%
Kehadiran	80%	70%	78%	100%

Sumber: PT. Asia Toserba 2019-2021.

Ketika konsumen ingin menanyakan tentang informasi produk yang akan dibeli, pada saat akan melaporkan kehilangan barang karyawan tidak *stand by* karena kesiagapan karyawan yang kurang dalam melayani konsumen di PT. Asia Toserba Kota Tasikmalaya.

Tabel 2. Data Stres Kerja PT. Asia Toserba Tasikmalaya

No	Daftar Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Apakah saat menyelesaikan tugas kerja harus diselesaikan tepat waktu?	15	0	15
2	Apakah ada tuntutan dari pimpinan divisi saat menyelesaikan tugas?	15	0	15
3	Apakah pemimpin kerap pilih kasih dengan karyawannya?	9	6	15
4	Apakah karyawan memiliki kebebasan untuk berpendapat?	12	3	15
5	Apakah sering terjadi konflik kerja antar karyawan?	15	0	15
6	Apakah pemimpin dapat mengatasi konflik kerja yang sedang terjadi?	8	7	15
7	Apakah komunikasi antar karyawan dengan atasan berjalan dengan baik?	10	5	15
8	Apakah dengan adanya komunikasi dapat menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan kerja?	10	5	15
9	Apakah terdapat otoritas kerja yang tinggi?	15	0	15
10	Apakah sering mendapatkan keluhan dari pelanggan, akibat dari otoritas kerja yang tinggi?	15	0	15

Sumber: Data Prasurvei Awal PT. Asia Toserba Tasikmalaya

Oleh karena itu, perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya. Salah satu upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga tingkatan disiplin kerja dan stres kerja yang dialami karyawan. Kinerja karyawan akan menurun apabila dipengaruhi stres kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan akan memperlemah kondisi fisik dan psikis sehingga berdampak pada penurunan kinerja (Lianasari and Santoso 2017, 326).

Tabel 3. Absensi Karyawan PT. Asia Toserba Dari Tahun 2019 s.d 2021

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	ABSENSI	
		TERLAMBAT	ALFA
2019	195	25	15
2020	195	18	18
2021	195	20	18

Sumber data : PT. Asia Toserba tahun 2019 s.d. 2021

Berdasarkan Tabel 3 kedisiplinan karyawan yang tidak stabil setiap tahunnya. Terlihat bahwa adanya masalah kedisiplinan, seperti kurang tepat waktu, dan tidak hadir tanpa keterangan. Berdasarkan wawancara dengan Human Resource Departement (HRD) PT. Asia Toserba, ternyata perusahaan sudah memberikan sanksi berupa surat peringatan maupun teguran langsung terhadap karyawan, namun ternyata tidak ada perubahan. Berdasarkan masalah di atas penulis tertarik untuk mengangkat masalah disiplin kerja.

Selain disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, Stres kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Stres merupakan kondisi yang menjadi komponen yang berbeda termasuk tekanan emosional, khawatir, dan hilangnya keterlibatan dalam melaksanakan tugas.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) Stres Kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup, dan gangguan lainnya.

Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2017:278) Kinerja Karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus dengan cara penyebaran kuesioner sebagai cara pengumpulan data. Objek penelitian ini adalah Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Sedangkan subjek penelitian ini adalah Karyawan khususnya pramuniaga di Asia Toserba Kota Tasikmalaya. Populasi dari penelitian ini sebanyak 195 orang bagian pramuniaga. Sampel yang digunakan adalah teknik *Purposive Sampling* dimana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2018:85). Adapun rumus pengambilan sampel sebagai berikut:

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Error atau kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan contoh, biasanya yang bias ditoleransi adalah 10 persen.

$$n = \frac{195}{(1 + (195 \times 10\%)^2)} = 66 \cong 100$$

Penelitian dengan karakteristik karyawan usia m17-50 tahun, pria atau wanita, lama bekerja dan domisili.

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana pernyataan dari setiap kuesioner valid atau tidaknya. Untuk mengukur valid tidak kuesioner dengan melihat r hitung > r tabel. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,821	0,1966	Valid
2	0,834	0,1966	Valid
3	0,829	0,1966	Valid
4	0,833	0,1966	Valid
5	0,849	0,1966	Valid
6	0,798	0,1966	Valid
7	0,875	0,1966	Valid
8	0,894	0,1966	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,733	0,1966	Valid
2	0,668	0,1966	Valid
3	0,777	0,1966	Valid
4	0,809	0,1966	Valid
5	0,822	0,1966	Valid
6	0,852	0,1966	Valid
7	0,869	0,1966	Valid
8	0,856	0,1966	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi (r hitung)	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,669	0,1966	Valid
2	0,868	0,1966	Valid
3	0,828	0,1966	Valid
4	0,859	0,1966	Valid
5	0,845	0,1966	Valid
6	0,858	0,1966	Valid
7	0,876	0,1966	Valid
8	0,804	0,1966	Valid
9	0,831	0,1966	Valid
10	0,770	0,1966	Valid

Sumber: Olah data primer, 2023.

Hasil dari seluruh uji validitas dari seluruh pernyataan variabel disiplin kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) pada tabel di atas secara keseluruhan diperoleh hasil r hitung $>$ r tabel. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dengan indikator dari setiap variabel penelitian. Uji reliabilitas digunakan dengan *software* versi 25. Adapun hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
Disiplin kerja (X_1)	0,794	Reliabel
Stres kerja (X_2)	0,789	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,808	Reliabel

Sumber: Olah data primer, 2022.

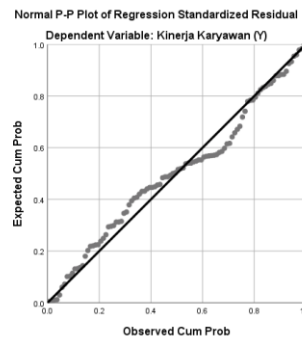
Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel disiplin kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan *cronbach alpha* $>$ 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, (Ghozali 2017, 160) Uji normalitas untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, maka diuji dengan pendekatan grafik Adapun hasilnya sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Artinya titik-titik mengikuti data disepanjang garis diagonal sehingga uji normalitas dapat disimpulkan data terdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengolahan SPSS versi 25, (Ghozali 2017, 105) Uji multikolinearitas adapun hasil uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) dengan pengujian Tolerance value > 0,10 atau VIF < 10. Adapun hasil dari uji multikolinearitas pada Tabel 8 Tabel Coefficients sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.654	3.836		3.820	.000					
Disiplin Kerja (X1)	.742	.091	.674	8.124	.000	.904	.636	.336	.249	4.018
Stres Kerja (X2)	-.312	.098	-.264	-3.187	.002	-.849	-.308	-.132	.249	4.018

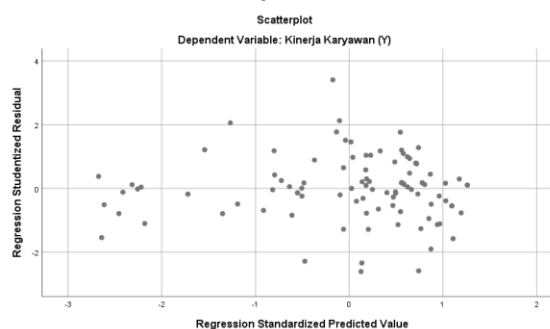
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa disiplin kerja ($4,018 < 10$) dan stres kerja ($4,018 < 10$). Kemudian pada kolom Tolerance disiplin kerja ($0,249 > 0,10$) dan stres kerja ($0,249 > 0,10$) Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Heteroskedastisitas yang bertujuan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka dapat dilihat pada gambar *scatterplot* (Ghozali 2017, 139). Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil data yang telah di olah, dapat diketahui dari Gambar *Scatterplot* bahwa terdapat pola titik-titik menyebar sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian SPSS versi 25 untuk mengetahui Uji Autokorelasi untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya maka dapat digunakan nilai *durbin Watson* dimana angka D-W di antara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi (Sujarweni 2015, 255). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai *Durbin-Watson*. pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.913 ^a	.834	.830	2.72543	.834	243.191	2	97	.000
									Durbin-Watson
									1.974

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari output SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 1,974 nilai tersebut berada diantara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Keseluruhan uji asumsi klasik dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat, sehingga selanjutnya dapat dilanjutkan ke analisis regresi linear berganda.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 hasil dari analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono 2017, 228) maka dapat dilihat dari Tabel Coefficients Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.654	3.836		3.820	.000					
Disiplin Kerja (X1)	.742	.091	.674	8.124	.000	.904	.636	.336	.249	4.018
Stres Kerja (X2)	-.312	.098	-.264	-3.187	.002	-.849	-.308	-.132	.249	4.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,654 + 0,742X_1 - 0,312X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta sebesar 14,654 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel disiplin kerja dan stres kerja, maka kinerja karyawan sebesar 14,654.
- Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,742 artinya setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,742 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Disiplin kerja maka akan menurunkan Kinerja karyawan sebesar 0,742 satuan.
- Koefisien regresi stres kerja (X2) sebesar -0,312 artinya setiap kenaikan 1 satuan stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,312 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,312.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.913 ^a	.834	.830	2.72543	.834	243.191	2	97	.000	1.974

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa koefisien korelasi simultan Disiplin kerja dan Stres kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,913. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi sebagai teknik korelasi untuk membuktikan hipotesis hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono 2017, 228). Jadi hubungan antara Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan sangat kuat dan signifikan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,834 atau 83,4% artinya besarnya pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara simultan sebesar 83,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 16,6% merupakan faktor lain atau pengaruh dari faktor lain.

Tabel 12. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3612.829	2	1806.415	243.191	.000 ^b
	Residual	720.514	97	7.428		
	Total	4333.343	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima (H_0 ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan stres kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Filliantoni et al. 2019, 294). bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. Adapun penelitian terdahulu dari menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kecamatan Ponggok, Kabupaten Blitar.

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel Coefficients Tabel 13 secara parsial (Sugiyono 2016, 68) sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.654	3.836		3.820	.000					
Disiplin Kerja (X1)	.742	.091	.674	8.124	.000	.904	.636	.336	.249	4.018
Stres Kerja (X2)	-.312	.098	-.264	-3.187	.002	-.849	-.308	-.132	.249	4.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,636 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 40,45% [$K_d = (0,636)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan dilihat dari nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara bersama-sama disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan disiplin kerja dan menurunkan stres kerja secara bersama-sama maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan disiplin kerja dan meningkatkan stres kerja secara bersama-sama, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Nurjaya 2021, 60–74). bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kemudian adapun hasil penelitian (Illanisa et al. 2019: 18). (Damayanti K 2019: 111–21) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Menurut (Hasibuan 2017: 193) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma.

Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel Coefficients Tabel 15 secara parsial (Sugiyono 2016:68) sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial I	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.654	3.836		3.820	.000					
Disiplin Kejra (X1)	.742	.091	.674	8.124	.000	.904	.636	.336	.249	4.018
Stres Keria (X2)	-.312	.098	-.264	-3.187	.002	-.849	-.308	-.132	.249	4.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Stres kerja dengan Kinerja karyawan sebesar -0,308 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yang mengandung arti bahwa menurunnya stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 9,48% [$K_d = (-0,308)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan dilihat dari nilai probabilitas sebesar $0,002 < \text{sig. } 0,05$. Dengan demikian H_a diterima (H_0 ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perusahaan meningkatkan stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan stres kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian (Pranitasari 2021: 22–38) bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian terdahulu dari (Amelia et al. 2021: 132) menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Mangkunegara 2017: 157) bahwa stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup, dan gangguan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Karyawan PT. Asia Toserba Kota Tasikmalaya memiliki kriteria sangat baik. Artinya disiplin kerja dari karyawan PT. Asia Toserba Kota Tasikmalaya sudah sangat baik. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Asia Toserba Kota Tasikmalaya berada pada kategori yang rendah. Terutama pada indikator beban kerja dimana karyawan tidak begitu merasa berat dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang dilihat berdasarkan indikator-indikator kinerja pada karyawan PT. Asia Toserba Tasikmalaya sudah baik. Terutama pada indikator keakuratan kerja dimana karyawan PT. Asia Toserba Tasikmalaya menyelesaikan pekerjaan secara akurat
2. Disiplin. kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Toserba Tasikmalaya di Bagian Pramuniaga.
3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

Berdasarkan pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis mencoba menuliskan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna untuk PT. Asia Toserba Tasikmalaya berdasarkan hasil penelitian yang diambil dari poin-poin terendah masing-masing indikator setiap variable adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus memperhatikan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.
2. Perlu memperhatikan *jobdesk* para karyawan secara jelas agar perusaan dapat melayani pelanggan dengan baik dan mempertahankan citra perusahaan.
3. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan pemahaman para karyawan mengenai posisi kerja yang diberikan kepada mereka.
4. Bagi peneliti dapat lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data agar penelitian dapat di lakukan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanova Publishing.
- Ahmad, Yuliya, Bernhard; Tewal, Taroreh., and Rita N. 2019. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado*. EMBA 7(2811–2820).
- Amelia, Rizka Putri, and Aden Prawiro Sudarso. 2021. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City*. Jurnal Perkusisi 1(1): 70–74.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti K. 2019. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Ponggok Kabupaten Blitar*. Jurnal Kopilasi Ilmu Ekonomi (KOMPLEK). 6: 40–52.
- Destiawan, Puput. 2020. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen (Survei Pada Konsumen Alfamart Di Kota Tasikmalaya*. Tasikmalaya: Universitas Perjuangan.
- Edison, E., Y. Anwar, and I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekawarna, H. 2018. *Manajemen Konflik Dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fattah, Husein. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Amiruddin.
- Filliantoni, Bryan, Sri Hartono, and Sudarwati Sudarwati. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru*. Jurnal Ilmiah Edunomika 3(1): 119–301.
- Ghozali, Imam. 2017. *Partial Least Squares*. 2nd ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2017. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: FE UGM.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsani, E., K. Syarif, and Y. H. Hayati. 2018. *Ubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT)*. Jurnal Universitas Pakuan Bogor: 1–10.
- Illanisa, Zulkarnaen W, and Suwarna A. 2019. *Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung*. Jurnal Sain Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Rivi 1(3): 16–25. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/semar/article/view/235>, diakses 06 Desember 2022
- Kasim. 2016. *Applied Biclustering Methods for Big and High-Dimensional Data Using R*. New York: Chapman and Hall/CRC.

- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khotimah, Pranitasari. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Akuntansi dan Manajemen* 18: 22–38.
- Lianasari, P., and J. Santoso. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagement Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang.* *Jurnal berkala ilmu ekonomi* 11(2).
- Lianasari, P. W., Santoso, J. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagement Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang.* *Jurnal berkala ilmu ekonomi* 11(2).
- Lukman, A.M. 2018. *Sistem Informasi Manajemen*. Banda Aceh: Lembaga KITA
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Nurjaya, Nunu. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hazara Cipta Pesona.* *Jurnal Ilmiah Nasional* 3(1): 60–61. <http://ejournal.goacademica.com/index.php/ja/article/view/361>, diakses 06 Desember 2022
- Onsardi, Belti Juliyanti. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu.* *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis* 1(2).
- Partika, Pupuh Dwi. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali.* *T1 - Economic Education* 5(2): 308–23. diakses 06 Desember 2022
- Pranitasari, D. 2021. *Analisis Disiplin Kerja.* *Akuntansi dan Manajemen, Vol. 18 No. 01, April ...* 18: 22–38. <http://repository.stei.ac.id/4602/>, diakses 06 Desember 2022.
- Reza Nurul Ichan, E. S. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer.* *Iukitbarisan Medan* 28(3): 187–220. diakses 06 Desember 2022
- Rivai, Veithzal. et al. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.S dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shabrina, N., Darmadi, and R. Sari. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia.* *Jurnal Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora* 3(2): 164–73. <http://www.jurnalmadani.org/index.php/madani/article/view/108>, diakses 06 Desember 2022.
- Silaen R. N, et al. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku seru.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Wibowo, Rineka. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Depok: Raja Grafindo Persada
- Zulkarnaen, W. & Sofyan. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. DelamiGarmen Kota Bandung.* *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 2(2): 183–92.