

PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV ADOLINA, KECAMATAN PERBAUNGAN, KABUPATEN SERDANG BEDAGAI, SUMATERA UTARA

Dolly Martin Nainggolan¹
nainggolandolly662@gmail.com¹
Dionisius Sihombing²

^{1,2}Universitas Negeri Medan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work stress and work discipline on employee performance at PTPN IV Adolina. This research uses quantitative methods with a sampling technique using total sampling. The population in this study were employees of Afdeling II PTPN IV Adolina with a sample size of 54 people. The data collection techniques used were observation, interviews and questionnaires which were measured using the Thurstone scale. The data analysis technique used is a multiple linear regression model and hypothesis testing using the t test, F test and coefficient of determination. Previously the data had been tested using validity tests, reliability tests and classical assumption tests. Data processing uses the SPSS 22.0 for Windows program. Based on partial hypothesis testing, there is an influence of work stress and work discipline on employee performance at PTPN IV Adolina. Based on the research results, it shows that the work stress and work discipline variables simultaneously influence employee performance

Keywords: Work Stress, Work Discipline, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Adolina. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Afdeling II PTPN IV Adolina jumlah sampel sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala Thurstone. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi yang sebelumnya data telah diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Pengolahan data menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial terdapat pengaruh Stres

Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Adolina. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Disiplin, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan menginginkan pencapaian tujuan efektif dan efisien, memiliki tenaga kerja yang kompeten, memiliki kompensasi yang baik, mampu mengembangkan dan memanfaatkan tenaga kerjanya secara efektif; dan mampu menjalankan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara terpadu (Yusuf & Maliki, 2022). Peranan penting manajemen dalam memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar loyal sehingga percepatan perusahaan memiliki tantangan agar dapat menggerakkan dan mengendalikan karyawan agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan

dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Karyawan adalah salah satu penentu kemajuan dalam pencapaian target perusahaan. Kadang kala sering diabaikan sebagai aset berharga yang hanya menganggap bahwa karyawan harus ditekan untuk mengurangi mengurangi biaya produksi akan tetapi itu adalah hal yang kurang tepat. Karyawan sebagai sumberdaya utama perusahaan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Mu, 2019) Karyawan adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan memiliki peranan yang besar terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189)

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan, keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, loyalitas, lingkungan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Perusahaan menuntut kinerja karyawan yang tinggi. semakin Karyawan berkinerja tinggi, produktivitas keseluruhan perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan akan bisa bertahan pada persaingan dunia.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Karena jika seorang karyawan bekerja dalam kondisi stres maka dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka sehingga sulit untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan. seperti penelitian Widiatmo (2020) yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Balai Besar, artinya semakin tinggi stres yang dialami akan

menurunkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2017: 112) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres juga dapat mengakibatkan karyawan sakit, mengundurkan diri dan menyebabkan turunnya kinerja yang dihasilkan karyawan seperti banyaknya tugas-tugas yang diberikan perusahaan, bila beban pekerjaan yang diberikan banyak dan waktu kerja yang melebihi jam kerja maka karyawan akan merasa stres.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dea Tamara Julianti dan Sunargo (2023) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan itu juga akan semakin tinggi pula. Menurut Sutrisno (2015:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan yang dimiliki seseorang untuk mematuhi serta mentaati norma yang berlaku di sekitarnya, Disiplin kerja dapat dilihat dari hal yang paling sederhana seperti datang kerja tepat waktu,

menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mengikuti standar pekerjaan dengan baik. Dimana disiplin kerja mempunyai banyak manfaat baik bagi kepentingan suatu organisasi maupun kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja dapat menjamin dan memelihara tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas, sedangkan bagi karyawan disiplin kerja dapat memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat mencapai target perusahaan.

Komoditas perkebunan merupakan andalan bagi pendapatan nasional dan devisa negara, kontribusi sub sektor perkebunan terhadap perekonomian nasional diharapkan semakin meningkat memperkuat pembangunan perkebunan secara menyeluruh. Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia selama 2016 – 2021 mengalami tren yang meningkat setiap tahunnya. Luas perkebunan kelapa sawit pada 2020 mencapai 14.590.000 hektar yang dapat menghasilkan produksi minyak sawit (CPO) sebesar 44.760.000 ton. Produksi kelapa sawit yang begitu melimpah ini menjadikan Indonesia sebagai penghasil kelapa sawit terbesar di dunia, serta dalam sektor pertanian sendiri mempunyai

peranan yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari kontribusi kelapa sawit terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang cukup besar tercermin dari data Badan Pusat Statistik yaitu sekitar 13,28% pada tahun 2021 atau merupakan urutan kedua setelah sektor industri Pengolahan sebesar 19,25%. Selain itu, nilai ekspor minyak sawit mencapai USD 28,68 miliar dengan volume ekspor mencapai 27,04 juta ton pada tahun 2021. Industri kelapa sawit juga telah menyediakan lapangan pekerjaan sebesar 16 juta tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Perusahaan Perkebunan Nusantara IV adalah salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini bergerak pada bidang usaha agroindustri yang menghasilkan minyak (CPO). Perusahaan perkebunan ini juga mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 30 Unit Usaha yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan 1 Unit Usaha yang mengelola budidaya Teh dan 1 Unit Kebun Plasma Kelapa Sawit, serta 1 Unit Usaha Perbengkelan (PMT Dolok Ilir) yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu

Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PTPN IV Adolina sendiri hanya mengelola pembudidayaan dan pengolahan kelapa sawit. dan PTPN IV Adolina merupakan satu dari sejumlah unit usaha PTPN IV yang berkontribusi maksimik bagi perusahaan dikarenakan PTPN IV Adolina menjadi pengelolaan dan produksi kelapa sawit ideal dan jadi percontohan bagi kebun yang bergelut di dalam industri komoditas serupa.

Menurut Edison Dkk (2017: 193) dimensi kinerja ada empat yaitu: target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Berikut di bawah ini data Target dan Realisasi kelapa sawit pada afdeling II PTPN IV Adolina parbaungan

Tabel 1.1
Target dan Realisasi TBS Kelapa
Sawit Afdeling II
PTPN IV Adolina 2023

Bulan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)
Januari	1.684.800	1.530.450
Februari	1.750.400	1.500.270
Maret	1.684.800	1.544.640
April	1.684.800	1.587.640
Mei	1.760.400	1.638.200
Juni	1.684.800	1.546.460
Juli	1.944.000	1.809.280
Agustus	1.944.000	1.770.650
September	1.879.200	1.751.460
Oktober	2.008.800	1.903.650
November	1.944.000	1.828.880
Desember	1.620.000	1.476.650

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa kinerja karyawan pada bagian afdeling II masih jauh dari yang

diharapkan perusahaan, dimana dapat dilihat dari target dan realisasi yang berubah-ubah tiap bulannya, tetapi karyawan masih belum bisa memenuhi target yang diinginkan perusahaan. Dapat dilihat pada bulan januari dimana target nya yaitu sebesar 1.684.800 kg TBS kelapa sawit dan hanya terealisasi sebanyak 1.530.450 kg TBS. begitu juga dengan bulan february dimana target panen TBS yaitu sebesar 1.750.400 kg TBS dan tidak dapat juga mencapai target hanya terealisasi sebesar 1.500.270 kg TBS, dan dibulan maret target panen menjadi 1.684.800 kg TBS yang terealisasi hanya sebesar 1.544.640 kg TBS, dan dibulan april dimana target panen TBS yaitu sebesar 1.684.800 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.587.640 kg TBS, begitu juga bulan mei dimana target panen TBS yaitu sebesar 1.760.400 kg TBS dimana terealisasi sebesar 1.638.200 kg TBS,

Dibulan juni dimana target panen TBS diturunkan dari bulan sebelumnya yaitu sebesar 1.684.800 kg TBS tidak juga dapat mencapai target dan hanya terealisasi sebesar 1.546.460 kg TBS, dan dibulan juli dimana target panen sebesar 1.944.000 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.809.280 kg TBS dan pada bulan agustus dimana target panen TBS yaitu sebesar 1.944.000 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.770.650 kg TBS, dan pada bulan september dimana target panen sebesar 1.879.200 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.751.460 kg TBS.

Bulan oktober dimana target panen sebesar 2.008.800 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.903.650 kg TBS, dan di bulan november dimana target panen sebesar 1.944.000 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.828.880 kg TBS, serta pada bulan desember dimana dimana target panen sebesar 1.620.000 kg TBS dan hanya terealisasi sebesar 1.476.650 kg TBS. sehingga dapat dilihat dari setahun terakhir target panen tidak tercapai dengan baik sebagaimana ditargetkan perusahaan, ini menunjukkan kinerja karyawan di afdeling II kurang baik dan dimana fenomena ini dapat menjadi dampak yang buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan dari hasil survei awal yang dilakukan , adapun masalah stres kerja yang dirasakan karyawan. permasalahan stres kerja disebabkan beban kerja yang besar, waktu kerja yang cukup tinggi dan karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah seperti masalah hasil panen yang tidak memenuhi standart. Beberapa alasan pemanen yang menyebabkan mereka stres dalam melakukan pekerjaannya yaitu kendala pada saat hujan dimana karyawan sulit memanen buah dan sulit memindahkan tandan dikarenakan jalan yang licin dan lokasi panen dekat dengan area curam sehingga menyulitkan karyawan dalam memanen nya. Dan disatu sisi karyawan dituntut untuk memenuhi target hariannya yaitu sekitar 1,2 ton per harinya, tak hanya karena beban kerja, waktu kerja yang tinggi juga menjadi

masalah yang menyebabkan karyawan stres dikarenakan karyawan harus bekerja setiap hari. Artinya stres itu muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan perusahaan oleh karna itu perlu adanya treatment khusus yang dilakukan perusahaan untuk mengurangi stres karyawan dalam bekerja agar tidak mengganggu kualitas dan target perusahaan.

Selain stres kerja aspek lain yang dibutuhkan untuk mendukung kesuksesan kinerja perusahaan yaitu disiplin kerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan survei awal tentang disiplin kerja karyawan PTPN IV Adolina. Karyawan cenderung tidak mengikuti aturan perusahaan seperti sering datang terlambat, sering menunda-nunda pekerjaan dengan bersantai saat jam kerja sehingga karyawan tidak memenuhi tanggungjawabnya dan memerlukan waktu ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya hal ini menyebabkan perusahaan sulit untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan tingginya tingkat absensi karyawan menandakan bahwa disiplin kerja karyawan masih rendah. Untuk lebih jelasnya berikut ini daftar absensi karyawan bagian Afdeling II pada PTPN IV Adolina.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan Bagian
Afdeling II
PTPN IV Adolina Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Sakit	Alpa	Hadir
Januari	54	15	4	6	29
Februari	54	17	5	5	27
Maret	54	16	6	5	27
April	54	14	6	4	30
Mei	54	14	7	4	29
Juni	54	15	5	5	29
Juli	54	16	6	5	27
Agustus	54	16	7	6	25
September	54	12	6	3	33
Oktober	54	15	4	5	30
November	54	14	5	7	28
Desember	54	15	4	8	27

Berdasarkan data absensi diatas dapat dilihat ada beberapa karyawan tidak mengikuti standart perusahaan seperti tingkat kehadiran karyawan pada bagian afdeling II PTPN IV Adolina cukup tinggi. Tingginya jumlah keterlambatan dan tidak hadir dari beberapa karyawan serta ada yang sakit dikarenakan waktu dan beban kerja yang banyak dan beberapa karyawan merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan nya, selain ketidakhadiran penyebab lain kurangnya disiplin bekerja karyawan yaitu kurangnya pengawasan dari atasan dan sanksi yang kurang tegas menyebabkan karyawan kurang mematuhi aturan yang berlaku sehingga karyawan melakukan kesalahan yang sama meskipun sudah di tegur, dipotong gaji karyawan masih tak merasa efek jera sama sekali. ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan masih cukup rendah, dimana jika dibiarkan hal ini dapat mempengaruhi target perusahaan.

Standarisasi absensi yang sudah ditetapkan oleh PTPN IV Adolina jika karyawan tidak masuk kerja 3 kali dalam sebulan tanpa keterangan akan diberikan sanksi ringan berupa teguran lisan, dalam kurun waktu yang ditetapkan karyawan tersebut masih melakukan pelanggaran yang sama maka akan diberikan surat peringatan pertama. Jika tidak masuk kerja lebih dari 3 kali tanpa keterangan dalam sebulan akan diberikan surat peringatan kedua dan pemanggilan karyawan, Dan jika masih melakukan pelanggaran serupa dalam kurun batas waktu yang ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi berat yaitu PHK terhadap karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan, maka dapat diangkat judul **“Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina parbaungan kabupaten serdang bedagai sumatera utara”**

METODE PENELITIAN

a. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PTPN IV Adolina yang beralamat di Jl. Medan - Tebing Tinggi, Batang Terap, Kec. Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai

pada bulan Maret 2023 sampai selesai.

b. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hal. 62). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Afdeling II di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina yang berjumlah 54 orang. metode *total sampling* yaitu dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 54 orang.

c. Teknik pengumpulan data

1. studi Pustaka
2. observasi
3. studi dokumentasi
4. wawancara
5. kuesioner

d. Teknik Analisis data

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada

persamaan regresi yang dihasilkan.

b. Uji multikolinieritas

Menurut Ghazali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang sempurna antara variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang sempurna antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi hubungan antara variabel bebasnya, Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2018:179) uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2018:179) uji f digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau menguji tingkat keberartian hubungan seluruh

koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian regresi ini secara simultan atau serentak antara variabel independen dan terhadap variabel dependen.

- c. Koefisien Determinasi (R^2)
Menurut Ghozali (2018:95) Uji koefisien determinasi (Uji R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan bahwa Stres Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator stres kerja yang paling tinggi adalah tuntutan antar pribadi yang terdiri dari 2 item pertanyaan dengan rata-rata sebesar 4.30 yang menyatakan bahwa karyawan tidak mampu bekerja secara optimal karena tekanan dari rekan kerja maupun atasan serta hubungan karyawan dengan rekannya tidak berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerjanya bagi perusahaan. Adapun indikator dengan rata-rata paling rendah terdapat pada indikator kepemimpinan organisasi sebesar 4.02 dengan 2 item pertanyaan yakni karyawan merasa kebijakan yang dibuat perusahaan tidak

adil serta pimpinan tidak memberikan arahan perbaikan ketika karyawan melakukan kesalahan kerja, Dimana karena karyawan merasa tidak adil yang dilakukan atasan sehingga mereka merasa stress dan memilih untuk bekerja sesuai kemauannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Julianti dan Sunargo (2023) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Ariansah dan Wahyuningsih (2023) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Badeni dalam Kesita Nola Limbong, et al (2019) jika stres terlalu tinggi kinerja mulai menurun, karena stres mengintervensi kinerja. Seorang karyawan kehilangan daya dan 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.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar sebesar 0,513 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,513 atau dapat dikatakan pengaruh Stres Kerja

terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,3%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja yang paling tinggi adalah tingkat kewaspadaan karyawan yang terdiri dari 2 item pertanyaan dengan rata-rata sebesar 4.37 yang menyatakan bahwa karyawan selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan aturan kerja serta menerima sanksi jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Adapun indikator dengan rata-rata paling rendah terdapat pada indikator frekuensi kehadiran dengan etik kerja sebesar 4.05 dengan masing-masing 2 item pertanyaan yakni karyawan selalu tepat waktu hadir dalam bekerja, tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan, beretika dengan baik kepada atasan maupun rekan kerja serta memberikan saran atau masukan kepada rekan kerja jika melakukan kesalahan.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina Parbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,651 > 1,675$) dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat dinyatakan hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina

Parbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Purbawi dan Sunardi (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Jajri, dkk (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Kilvin dan Siagian (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil uji Koefisien Determinasi R^2 (R Square) bahwa terdapat pengaruh variabel stres kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PTPN IV Adolina Parbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,108 > 3,18$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN IV Adolina Parbaungan Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara. Serta stres kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 62.3% sedangkan sisanya 37.7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel

dalam penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator kinerja karyawan yang paling tinggi adalah kualitas dan kemandirian yang terdiri dari masing-masing 2 item pertanyaan dengan rata-rata sebesar 4.19 yang menyatakan bahwa karyawan mampu meminimalisir kesalahan setiap bekerja, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan aturan perusahaan, menyelesaikan sendiri permasalahan dalam pekerjaan serta menyelesaikan pekerjaan tanpa bantun orang lain. Adapun indikator dengan rata-rata paling rendah terdapat pada indikator kuantitas sebesar 4.00 dengan 2 item pertanyaan yakni perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan dan karyawan menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Julianti dan Sunargo (2023) bahwa disiplin kerja dan stres berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariansah dan Wahyuningsih (2023) bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Veta dan bambang (2021) menyatakan bahwa Stres Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis mengenai pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina Parbaungan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina Parbaungan sebesar 31,7% dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama di terima ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,624 > 1,675$). Dimana semakin baik pengendalian stress yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina Parbaungan sebesar 51,3% dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama di terima ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,651 > 1,675$). Dimana semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Variabel stres kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Adolina Parbaungan sebesar 62,3% dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan

demikian hipotesis ketiga diterima ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42,108 > 3,18$).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, Vol.3 No.2, 1-17.
- Arikunto. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aron F Polakitang, R. K. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ESTA GROUP JAYA. *Jurnal EMBA Vol.7 No.3*, 4164-4173.
- Asih, G. Y. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: University Prress.
- Bambang, Veta. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*. Vol 8 NO.1, 60-72.
- Edison, Emron,Dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: ALFABETA .
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol.5 No.1, 369-373.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., Jovita, Risliana, Yenny, & Sari, I. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. National Super. *Jurnal Warta Edisi 63, Vol.14 No.1*, 81-103.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmah, Arifin, A., & Sari, I. P. (2019). Pengaruh Disiplin dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Prosiding*, 512-523.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Indomedia Pustaka.
- Irvianti, L. D., & Verina, R. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, Vol.6 No.1, 117-126.

- Julianti, D. T., & Sunargo. (2023). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel. *eCo-Buss*, Vol 5 No.3, 867-879.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Kawiana, I. G. P., Arifin, M. S., Tulasi, D., Wibowo, T. S., Setyawasih, R. (2023). The Effect of Work Environment, Work Stres and Work Motivation on Employee Performance in Freight Forwarding and Logistics Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. Vol.9 (4). 1317-1323.
- Kilvin, M. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol.7 No.1, 206-219.
- Kuncoro. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Bpbd Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, Vol.3 No.1b, 191-197.
- Limbong, K. N., Syahputra, M. R., & Sembiring, C. M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan. *Jurnal Manajemen*, Vol.5 No.2, 45-52.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mohyi, A. (2017). *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Nurjaya, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol.3 No.1, 60-74.
- Nurmalasasi, Hermawati Rahmi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.8 No.1, 77-90.
- Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Purbawi, P., & Sunardi, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rubber Process Pada PT.Tabad Industri Kota Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI*, Vol 2 No 1, 137-144.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, A. P. (2014). Strategi Manajemen Stres Kerja Pada Karyawan Melalui Pendekatan Individu, Organisasional dan Dukungan Sosial. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.9 No.1.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja : pengelolaan Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan kesatu. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Meilani, & Siagian, M. (2022). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. sat nusaperdana Tbk. *ECo-Buss*, Vol 4 No 3, 437-449.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol.5 No.1, 78-88.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada media group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruhan: Qiara Media.
- Wasiman, Tiama. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varta Microbattery Indonesia. *Scientia Journal*. Vol.3 No 2, 1-10.
- Widiatmo, D., & Suhermin. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.9 No.1, 1-16.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. W. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.2 No.1, 50-60.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Binis* Vol. VIII. No. 3.