

Pengaruh Disiplin dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa di Kabupaten Kutai Timur

Hasmah

Program Studi Manajemen - STIE Nusantara

Anwar Arifin

Program Studi Manajemen - STIE Nusantara

Indah Purnama Sari

Program Studi Manajemen - STIE Nusantara

ABSTRAK

Tujuan: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan stres terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama dan secara parsial pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (field research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Desain/Metode: Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier dengan bantuan software program SPSS.

Temuan: Hasil penelitian ini antara lain disiplin dan stres secara bersama-sama berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan kontribusi variabel disiplin dan stres secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5% dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Sedangkan secara parsial variabel disiplin dan stres berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur. Kontribusi secara parsial variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,2% sedangkan variabel stres memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3%. Dengan demikian secara parsial variabel disiplin merupakan variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur dibandingkan dengan variabel stres.

Tipe penelitian: Studi empiris

Kata Kunci : Disiplin, Stres dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Pada era globalisasi sekarang ini persaingan semakin ketat di setiap aspek kehidupan. Salah satunya persaingan di dunia usaha, karena saat ini dunia usaha dituntut untuk menjalankan usaha secara efektif dan efisien agar tetap eksis berdiri dan tidak kalah dalam bersaing dengan usaha-usaha lain yang sejenis dalam merebutkan pangsa pasar. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial

untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Meskipun telah banyak ditemukan dan digunakan teknologi modern secara otomatis, namun tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas maka perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal.

Menurut Davis (2002:5), perusahaan pada dasarnya merupakan organisasi dari sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para manajer bahwa organisasi tersebut telah melakukan strateginya secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia juga sering disebut sebagai manajemen personalia berfungsi untuk mengelola kegiatan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan (Handoko, 2001:4).

Keberhasilan suatu perusahaan juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab dan kedisiplinan. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Oleh karena itu, maka perlu adanya perhatian khusus agar kinerja karyawan dapat maksimal. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja yang berpengaruh terhadap jalannya aktifitas pekerjaan bagi karyawan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stres kerja. Dimana stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan. Dalam hal ini stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan merusak kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan pembenahan di berbagai aspek terutama di bidang Sumber Daya Manusia adalah perusahaan Pandu Logistik (*Indonesia Leading express and Logistics Provider*) yang mana sudah memiliki cabang-cabang perusahaan di seluruh Indonesia diantaranya PT. Pandu Siwi Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Perusahaan Pandu Siwi Sentosa Sangatta Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang yang beralamat di jalan Yos Sudarso 2 Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1992 dengan lokasi yang cukup strategis karena berada di tengah-tengah kota Sangatta. Perusahaan ini membutuhkan banyak karyawan dalam peningkatan penghasilan perusahaan.

Namun berdasarkan hasil observasi awal di PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta masih terlihat di lapangan rendahnya partisipasi dari karyawan perusahaan serta masih kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaan seperti seringnya terlambat karyawan berangkat bekerja dan terkadang mereka absen untuk bekerja, selain itu ada juga beberapa karyawan yang mengalami stres karena beban kerja yang berlebihan atau melebihi batas ketentuan, sementara penghargaan yang diberikan pada karyawan masih dianggap kurang.

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka penulis menganggap begitu penting untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur".

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan stres secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan stres secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur.

Untuk memudahkan peneliti nantinya, dan agar peneliti memiliki arah yang jelas makadisusun rumusan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah disiplin dan stres secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur?
2. Apakah disiplin dan stres secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur?

II. KAJIAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2010:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Rivai (2011:825) Disiplin adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kemudian menurut Abdus Salam (2014:194), disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat. Hal ini berkaitan dengan kemauan dan kemampuan seseorang menyesuaikan interennya dan mengendalikan dirinya agar sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan sosial budaya setempat.

Dari beberapa pengertian disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis serta mematuhi norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaandisiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Maksud dan Sasaran Disiplin

Menurut Hani Handoko (2010:209) berpendapat bahwa maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah." Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, atau kelesuan dan ketakutan pada personalia. Menurut Bejo Siswanto (2005:292) maksud dan sasaran dai disiplin adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.
- b. Agar para tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- c. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa maksud dan sasaran tindakan pendisiplinan yakni tindakan positif guna mengevaluasi serta memperbaiki kesalahan yang bersifat manusiawi (*human error*) untuk pencapaian kinerja yang baik, dan diharapkan pegawai mampu memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

3. Indikator Disiplin

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan. dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin (Hasibuan: 2010: 45) yaitu:

- a. Kriteria Berdasarkan Sikap. Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.
- b. Kriteria Berdasarkan Norma. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.
- c. Kriteria Berdasarkan Tanggung jawab, merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

4. Macam-macam Bentuk Disiplin

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. (Hani Handoko, 2011:208). Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka bukan karena paksaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Keith Davis dan John W. Newstrom (2009:88) disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan, tindakan ini dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Dengan kata lain sasaran disiplin korektif adalah para karyawan yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Disiplin korektif ini dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran dikemudian hari.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Henry Simamora (2009:756) bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

5. Komponen Disiplin

Menurut Veitzhal Rivai (2005 : 444) menjelaskan bahwa, disiplin memiliki beberapa komponen seperti:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi yang selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan berkaitan dengan sikap dan perilaku seseorang yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku sehingga tujuan yang telah ditetapkan tercapai.

6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri karyawan. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Tetapi, tidak semua setuju dengan aturan yang telah dibuat. Jika karyawan menganggap aturan itu baik, maka karyawan akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila karyawan menganggap aturan tersebut buruk, maka karyawan tidak akan patuh. Mungkin saja didepan pimpinan, tetapi dibelakang justru mengabaikan peraturan tersebut. Singodimedjo (dalam Barnawi, 2012:116-118) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin karyawan yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Keteladanan pimpinan
- c. Aturan yang pasti
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Pengawasan pemimpin
- f. Perhatian kepada para pegawai
- g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Menurut Anwar Prabu (2003:93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Lazarus (dalam Yuli T, 2003:56, dalam Suwatno dan Donni 2011:255) stres hanya berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja yang mempunyai bahaya atau ancaman, yang dimaksud dari bahaya atau ancaman itu sendiri adalah ketakutan yang dirasakan seorang karyawan ketika melakukan kesalahan yang dapat mengancam karirnya dalam bekerja.

Menurut Gibson dkk (2008:339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

2. Sumber-Sumber Yang Dapat Mengakibatkan Stres Kerja

Ada beberapa sumber yang dapat mengakibatkan stres kerja diantaranya adalah:

- a. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana karyawan harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik di sini di antaranya adalah kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan keluasaan wilayah kerja.
- b. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Yang termasuk ke dalam sumber stres ini adalah:

 - 1) Konflik peran
 - 2) Peran yang rancu tidak jelas
 - 3) Beban kerja yang berlebihan
 - 4) Tanggung jawab terhadap orang lain
 - 5) Kesempatan untuk mengembangkan karier
- c. Stres yang bersumber dari kelompok

Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan sosial maupun psikologis. Stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

- 1) Hilangnya kekompakan kelompok, Kecenderungan untuk bersatu di antara anggota kelompok disebut sebagai kekompakan. Hilangnya kekompakan ini dapat mengakibatkan rendahnya moril kerja, tampilan kerja yang buruk serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat.
 - 2) Tidak adanya dukungan yang memadai, Hal ini merupakan sebuah dukungan dari sesama anggota kelompok, misalnya dalam membagi masalah. Setiap orang membutuhkan orang lain untuk mengevaluasi reaksi emosional mereka, demikian pula pada orang lain pada keadaan yang sama, akan memberikan informasi tentang respon yang sesuai. Dukungan kelompok dapat dipandang sebagai sumber yang dapat membantu seseorang dalam menghadapi stres.
 - 3) Konflik intra dan intern kelompok, Yang dimaksud konflik di sini adalah adanya tindakan-tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih. Konflik dan stres terjadi jika antara individu atau satu hal terjadi pertentangan.
- d. Stres yang bersumber dari organisasi

Stres di sini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Macam-macam stres yang bersumber dari organisasi antara lain:

- 1) Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjanya. Interaksi di antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan. Iklim dapat mempengaruhi tingkah laku diantara kelompoknya dan juga interaksi diantara mereka. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja dapat muncul berkaitan dengan penilaian iklim organisasi yang dirasakan pekerjanya.
- 2) Struktur organisasi. Stres yang timbul bentuk struktur organisasi yang berlaku di lembaga yang bersangkutan. Apabila bentuk atau struktur organisasi kurang jelas dan dalam jangka waktu yang lama tidak ada perubahan atau pembaharuan, maka hal tersebut dapat menjadi sumber stres. Posisi individu dalam struktur organisasi juga dapat menggambarkan bagaimana stres yang dialami.
- 3) Teritorial organisasi. Hal ini merupakan istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja berpikir atau bergurau. Setiap orang mengembangkan rasa memiliki terhadap ruang pribadi mereka, antara lain terhadap ruang kerja, teritorial organisasi ini berkaitan dengan bagian-bagian organisasi yang dirasakan akrab, di luar itu sebagai wilayah yang asing. Kecuali jika seseorang mencari wilayah lain untuk menghindari stres yang bersumber dari wilayahnya. Sehubungan dengan teritori organisasi ini maka dapat dikatakan bahwa perubahan pada pola keakraban dapat menjadi pemicu bagi timbulnya stres pada seseorang.

3. Indikator Stres Kerja

Menurut Handoko (2001:68), indikator stres kerja dapat dilihat dari gejala berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

4. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun instansi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas

kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Anies, 2005:123).

Tetapi di sisi lain stres juga bersifat positif bagi individu dimana karyawan yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi (dorongan) agar lebih maju dimana prestasi kerjanya meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan. Bagi organisasi atau instansi, konsekuensi negatif yang timbul dari stres kerja bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, hingga *turn over*.

Sedangkan dampak positif stres terhadap organisasi atau perusahaan adalah dimana produktivitas perusahaan meningkat, daya saing perusahaan yang meningkat, kualitas output yang baik, tingkat absensi pegawai menurun, kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi atau instansi. Pengelolaan stres dalam organisasi atau instansi sangatlah penting dimana karyawan maupun instansi akan mengalami dampak dari stres tersebut. Pengelolaan stres yang baik akan berpengaruh positif bagi organisasi atau instansi maupun karyawan. Sedangkan pengelolaan stres yang buruk akan berdampak negatif bagi organisasi atau instansi maupun karyawan. Stres pada waktu kerja dan dalam kehidupan sehari-hari tidak bisa dihindarkan. Beberapa individu tidak dapat mengasai atas suatu periode waktu karena stres kerja. Ketika individu menjadi letih dan merasa bahwa tidak ada sesuatu yang positif dikerjakannya, mereka menunjukan sebuah gejala yang sering disebut dengan *burnout*. Gejala *burn out* dapat dialami setiap orang atau pekerja. Perasaan kesal-marah didefinisikan sebagai suatu proses psikologis yang disebabkan oleh stres kerja secara terus menerus yang mengakibatkan kelelahan di antara pekeja dan menimbulkan kepuasan kerja yang rendah.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *job performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar P. Mangkunegara: 2004: 52). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai, 2004:87).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk menciptakan tujuannya. Sedangkan menurut Waldman dalam Rani Mariam (2009:63), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Surya Dharma (2005: 24) mengemukakan bahwa: "kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *"the degree of accomplishment"* tingkat pencapaian lembaga. Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauhmana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada." Sementara itu kinerja menurut Sondang P. Siagian (2004: 43) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan berkaitan kuat terhadap tujuan-tujuan strategik lembaga". Sedangkan kinerja menurut Robbins (2000:32) kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*).

2. Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja usaha melalui peningkatan kinerja karyawan, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti

kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Soeprihanto (2000: 36) pada dasarnya meliputi:

- a. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini
- b. Mendorong pertanggung jawaban dari kinerja karyawan
- c. Untuk membedakan antar karyawan yang satu dengan yang lainnya
- d. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2004: 55) adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, Kewajiban seorang pegawai yang telah ditetapkan suatu lembaga salah satunya adalah mampu menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas kerja yang dihasilkan.
- b. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, Pegawai mempunyai tanggung jawab dari awal sampai akhir pekerjaan terhadap tugas yang telah diberikan pimpinan lembaga sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Kemampuan dalam bekerja sama, Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya diharapkan memiliki sikap kebersamaan antara satu dengan yang lain dengan tujuan saling melengkapi kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan
- d. Ketrampilan kerja yang professional, Karyawan yang professional mampu memahami cara-cara atau ketrampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010: 20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat.

5. Pengukuran Kinerja Karyawan

Definisi pengukuran kinerja juga telah dikemukakan oleh beberapa ahli seperti Mahmudi (2005: 30) mengatakan bahwa "Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi mengenai efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kerja kegiatan dengan target dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan" Dalam hal ini, Mahmudi (2005: 32) menjelaskan bahwa dalam pengukuran kinerja perlu ditentukan

apakah yang menjadi tujuan penilaian tersebut, apakah pengukuran kinerja tersebut untuk menilai hasil kerja (*performance outcomes*) ataukah menilai perilaku personal (*personality*). Oleh karena itu pengukuran kinerja minimal mencakup tiga variabel yang harus menjadi pertimbangan yaitu, perilaku (proses), output (produk langsung suatu program) dan outcomes (dampak program).

Definisi-definisi pengukuran kinerja yang telah dikemukakan tersebut menggambarkan dengan jelas bahwa yang dimaksud dengan pengukuran kinerja yaitu sebuah proses kegiatan penilaian terhadap kinerja dengan variabel tertentu yang sesuai dengan faktor-faktor yang membentuk kinerja tersebut untuk melihat apakah tujuan dari lembaga tersebut telah tercapai dengan baik atau belum. Tentunya pegawai sebagai pelaku utama dalam menjalankan kegiatan lembaga tersebut perlu juga dilakukan penilaian terhadap kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Surya Dharma (2005: 47), bahwa penilaian/pengukuran kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang amat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan pegawai dalam menunjang keberhasilan lembaga dalam mencapai misi sebuah lembaga.

6. Manfaat Pengukuran Kinerja

Surya Dharma (2005: 49) mengatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai mempunyai manfaat antara lain:

- Pengembangan, yaitu sebuah manfaat yang dapat digunakan untuk menentukan siapa saja pegawai yang perlu ditraining dan dapat pula membantu mengevaluasi hasil training. Selain itu juga dapat membantu pelaksanaan conseling antara atasan dan bawahan sehingga dapat dicapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi pegawai.
- Pemberian reward, yaitu dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggungjawab sehingga akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerjanya.
- Perencanaan sumber daya manusia yang dapat bermanfaat bagi pengembangan keahlian dan ketrampilan serta perencanaan sumber daya manusia.
- Kompensasi yang dapat bermanfaat untuk memberikan informasi yang digunakan untuk menentukan apa yang harus diberikan kepada pegawai yang tinggi atau yang rendah dan bagaimana prinsip pemberian kompensasi yang adil.
- Komunikasi, dimana evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja pegawai merupakan dasar untuk komunikasi berkelanjutan antar atasan dan bawahan menyangkut kinerja pegawai."

Dessler dalam Keban (2004: 44) juga mengatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai merupakan upaya sistimatis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada, dengan tujuan untuk mendorong kinerja seseorang agar dapat berada di atas rata-rata. Selain itu Soeprihanto (2000: 46) mengatakan jika pengukuran kinerja diarahkan untuk memicu kinerja seseorang itu sendiri, maka pengukuran kinerja identik dengan upaya memberikan motivasi dan motivasi inilah pada gilirannya diharapkan dapat memicu produktivitas seseorang.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan penelitian ini, digunakan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan, antara lain:

- Azwar (2015) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang". Berdasarkan hasil penelitian disiplin karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%.
- Penelitian lain yang menunjukkan hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Hulaifah Gaffar (2012) yang meneliti tentang "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor Wilayah X Makassar" menunjukkan bahwa variabel stres individu dan organisasi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Untuk meneliti korelasi tersebut, dibutuhkan perhitungan analisis regresi berganda menghasilkan $rx2y=0.638, p<.01$. Dalam kasus ini stres kerja dapat memberikan stimulus dan dorongan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

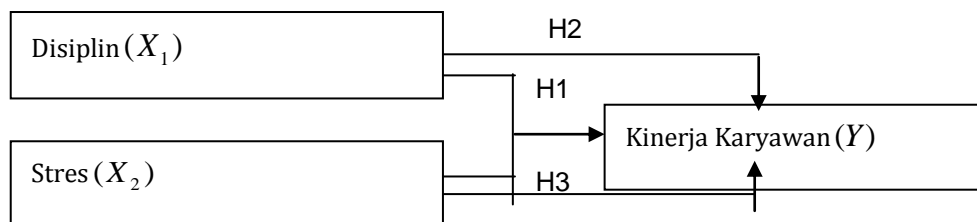
E. Kerangka Pemikiran

Menurut Moenir (2004:66) disiplin pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap Sumber Daya Manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin didalam organisasi

atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Selain disiplin ada juga stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi seorang pemimpin tekanan-tekanan yang diberikan kepada seseorang karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah stres yang ditimbulkan oleh tekanan tersebut masih dalam keadaan wajar. Stres yang berlebihan akan menyebabkan frustrasi dan dapat menurunkan kinerjanya, sebaliknya stres yang terlalu rendah menyebabkan karyawan tersebut tidak termotivasi untuk berkinerja dengan baik.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan stres secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur, sehingga kerangka pemikiran penelitian ini dapat penulis gambarkan di bawah ini.



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono merupakan dugaan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2006: 51). Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Menurut Nurul Zuriyah bahwa hipotesis dilihat dari kategori rumusannya dibagi menjadi dua, yaitu (1) hipotesis nihil (*null hypothesis*) yang biasa disebut dengan Ho, dan (2) hipotesis alternatif (*alternative hypothesis*) biasanya disebut hipotesis kerja atau disingkat Ha. Hipotesis nihil (Ho) adalah hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain, sedangkan hipotesis alternatif (Ha) adalah hipotesis yang menyatakan ada hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, peneliti merumuskan hipotesis alternatif antara lain:

1. Variabel disiplin dan stres secara bersama-sama diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur.
2. Variabel disiplin dan stres secara parsial diduga berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang penyajian datanya berupa angka-angka dan menggunakan analisa statistik biasanya bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediksi (Sugiyono, 2006: 43). Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer yang berkaitan dengan disiplin dan stress serta kinerja karyawan di PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta Kabupaten Kutai Timur. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta sebanyak 46 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket), observasi dan dokumentasi. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier dengan bantuan software program SPSS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisa data sebanyak 46 responden menyatakan bahwa variabel disiplin dan stres secara bersama-sama berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan Anova diperoleh nilai F hitung sebesar 27,905 dengan tingkat signifikansi/ probabilitas 0,001. Dengan demikian besar kecilnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin dan stres secara bersama-sama. Selanjutnya berdasarkan nilai R Square yaitu 0,585. Hasil ini menunjukkan sumbangan efektif variabel disiplin (X₁) dan stres (X₂) secara bersama-sama memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,585. Dengan kata lain secara prosentase sebesar

58,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan stres dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang diajukan “diduga disiplin dan stres secara bersama-sama berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur” terbukti dan dapat diterima.

Selanjutnya secara parsial dapat kita lihat dari hasil hitungan korelasi parsial yang diperoleh nilai koefisien korelasi variabel disiplin (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0,593 dengan signifikansi /probabilitas sebesar 0,001 sehingga dapat diartikan bahwa antara disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur mempunyai hubungan yang cukup kuat atau cukup signifikan. Kemudian untuk mengetahui sumbangan efektif pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan dapat dihitung nilai *R Square* (R^2) yaitu 0,352. Dengan demikian secara prosentase kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin sebesar 35,2%. Sedangkan nilai koefisien korelasi variabel stres (X2) dengan kinerja (Y) sebesar 0,483 dengan signifikansi /probabilitas sebesar 0,038 sehingga dapat diartikan bahwa antara stres dengan kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur mempunyai hubungan yang cukup kuat atau cukup signifikan. Kemudian untuk mengetahui sumbangan efektif pengaruh variabel stres terhadap kinerja karyawan dapat dihitung nilai *R Square* (R^2) yaitu 0,233. Dengan demikian secara prosentase kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres sebesar 23,3%.

Dari kedua variabel bebas yang telah diteliti menunjukkan bahwa secara parsial disiplin merupakan variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,2% sedangkan variabel stres hanya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3% pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur.

Hasil analisa di atas menunjukkan pentingnya sumber daya manusia yang mencakup peran, tanggung jawab, kondisi lingkungan kerja serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu kinerja karyawan, maka perusahaan hendaknya memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya melalui penerapan sikap disiplin dan meminimalisir keadaan stres sebisa mungkin di tempat kerja. Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa penerapan sikap disiplin sangat penting dalam memotivasi kinerja karyawan, karena melalui sikap disiplin maka karyawan akan menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Sedangkan keadaan stres yang terjadi di tempat kerja sebisa mungkin dihilangkan karena dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan khususnya pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan stres secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur. Kontribusi variabel disiplin dan stres secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5% dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi/ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwasecara parsial, variabel disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 35,2% pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur. Sedangkan variabel stres memberikan pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 23,3% pada PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur.

Adapun saran-sarandalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur
Hendaknya perusahaan PT. Pandu Siwi Sentosa Sangatta di Kabupaten Kutai Timur dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan pemberian disiplin, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan diperoleh data bahwa para karyawan memiliki kinerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan lebih memperhatikan disiplin diharapkan dapat lebih memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kondisi kerja juga perlu dijaga agar tetap kondusif sehingga keadaan stres karyawan dapat diminimalisir sekecil mungkin agar kinerjanya semakin meningkat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hendaknya bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat memberikan tambahan-tambahan teori yang mendukung dan memperluas objek penelitian yang akan dapat memberikan gambaran baru khususnya mengenai disiplin dan stres serta menambah variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, sehingga dapat dijadikan bahan acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Bandung: Rosdakarya
- Arikunto, Suharsimi, 2007, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong dan Baron, 1998. *Behavior in Organization*, New York: Prentice Hall
- Buchori, Zainun. 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Human Behaviour at Work: Organizational Behaviour*. Mc.Graw-Hill Inc. New York.
- Dharma, Surya, 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Djarwanto Ps. Dan Pangestu Subagyo. 1993. *Statistik Induktif*. I. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE
- Dubrin, Andrew J., 2005. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media
- Fred Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, 2008. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Gulo, W. 2007. *Metode Penelitian*, Jakarta: PT Grasindo
- Hadi Sutrisno. 2001. *Statistik*. Yogyakarta: Andi offset
- Haryanto. 2003. *Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Yang Diterima Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Semarang*. Jurnal ekonomi : volume 7, nomor 3, oktober 2003.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu, S.P., 1996. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edis Ke-2, cetakan Ke-2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hersey, Paul,. dan Blanchard, Ken., Penerjemah Dharma, Agus.1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga
- House, R.J. 1971. *A Path Goal Theory of Leader Effectiveness*.Administrative Science Quarterly.
- Husein Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia pustaka
- Indriyo Gitosudarmo dan Agus Mulyono, 2009, *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Keban, Yeremias T, 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*, Yogyakarta: Gava Media
- Lussier, Robert N. 1996. *Human Relation in Organization;a skill Building Approach*. Richard D. Irwin Inc.