

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SINERGI
KARYA SUKSES (GRESIK)**

Fery Ardiansyah¹, M Suyanto^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Corresponding Author: M Suyanto suyanto@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial maupun simultan yakni variabel bebas Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas dan Uji asumsi klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV SINERGI KARYA SUKSES. Pengaruh masing-masing variabel secara parsial (Uji t), hasil nilai signifikan dari : 1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2) Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 3) Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Saran untuk peneliti selanjutnya dengan jenis penelitian yang sama agar menambahkan periode waktu yang digunakan. Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik dan lebih akurat.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis masa kini telah membuat banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai tujuannya. Sektor jasa konstruksi adalah salah satu sektor strategis dalam mendukung tercapainya pembangunan nasional. Jasa konstruksi sesungguhnya merupakan bagian penting dari terbentuknya produk konstruksi, karena jasa konstruksi menjadi arena pertemuan antara penyedia jasa dengan pengguna jasa. Hal ini erat kaitannya dengan jasa konstruksi yang meliputi pekerjaan konstruksi, perumahan dan bidang teknik terkait lainnya.

Jasa konstruksi sebenarnya merupakan bagian penting dalam pembentukan produk konstruksi, karena jasa konstruksi merupakan titik temu penyedia jasa dan pengguna jasa. Perkembangan industri jasa konstruksi penting dilihat dari pesatnya perkembangan dalam konteks globalisasi. Perkembangan industri jasa konstruksi tidak lepas dari latar belakang pembangunan politik, budaya, ekonomi dan sosial, transformasi birokrasi, dan birokrasi yang terjadi.

Sumber daya manusia adalah ilmu dan teknologi yang mengkoordinasikan hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan sosial secara efektif dan efisien. Kualitas sumber daya manusia perusahaan harus selalu ditingkatkan Hasibuan (2016). Orang yang baik dalam pekerjaannya memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang baik. Karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh suatu bisnis karena mereka adalah bagian terpenting dari kesuksesan perusahaan saat ini dan di masa mendatang serta merupakan aset perusahaan yang membantu bisnis maju dan berkembang (Rachmawati, 2016).). Diharapkan karyawan dapat bekerja secara profesional dan memenuhi tanggung jawabnya dengan manajemen sumber daya manusia perusahaan yang profesional. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja.

Menurut Prasetyo & Marlina (2019: 24) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Selain faktor Disiplin Kerja, Stres Kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. . Selain faktor Stres Kerja, Kepuasan Kerja juga merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nuraini, (2013 :114), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting

Tabel 1
Realisasi Target Proyek CV SINERGI KARYA SUKSES Tahun 2022

Bulan	Target Proyek	Realisasi	Keterangan
Januari – April	2	2	Tercapai
Mei – Juli	2	1	Belum Tercapai
Agustus – Desember	4	3	Belum Tercapai

Sumber: Hasil output proyek CV SINERGI KARYA SUKSES Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa realisasi/target proyek CV SINERGI KARYA SUKSES di tahun 2022 bulan Januari – April target proyek tercapai sedangkan bukan mei – Desember target proyek belum tercapai atau cenderung mengalami penurunan. Berdasarkan data tersebut menggambarkan adanya permasalahan yang terjadi pada CV SINERGI KARYA SUKSES yaitu Kinerja Karyawan menurun, hal ini mungkin disebabkan karena masih adanya beberapa karyawan yang tidak taat aturan jam kerja seperti sering terlambat masuk kerja dan absen tanpa keterangan yang jelas sehingga berdampak pada kinerja karyawan, adanya tekanan dan tuntutan dalam bekerja yang dilakukan secara berulang-ulang mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga karyawan mengalami stres kerja, kemudian adanya kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan karena prasana penunjang pekerjaan belum mampu memuaskan karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK?
4. Apakah disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

(Kasmir, sebagaimana disebutkan dalam 2016: 25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dijelaskan sebagai: Manajemen orang termasuk perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, kesehatan dan keselamatan dan pemeliharaan hubungan industrial sampai dengan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa define sidari manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemberdayaan manusia yang meliputi penerimaan, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang ada guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo & Marlina (2019: 24) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Disiplin kerja menurut Rivai (2019) adalah alat komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk meyakinkan karyawan agar mengubah perilakunya dan menjadi lebih sadar dan mau mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma sosial.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Stres Kerja

Irham Fahmi (2016:214) mendefinisikan bahwa Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidak seimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja merupakan pandangan emosional yang positif dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang.

Berdasarkan definisi para pakar maka penulis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

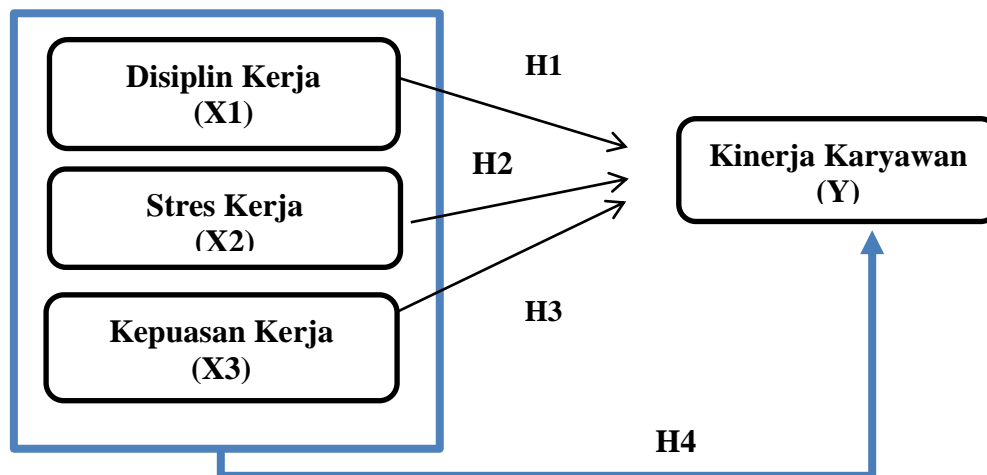
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. (Liyas & Primadi, 2017: 21)

Sedangkan menurut (Lilawati & Mashari, 2017: 42) Kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (seperti standar kerja, tujuan, atau standar yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama). Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam organisasi dalam periode tertentu kemudian mengukur kualitas pekerjaannya., Kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, kemampuan komunikasi, motivasi kerja dan kemampuan melihat peluang.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan variabel-variabel yang akan diteliti. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmato (2021), desain adalah aturan atau taktik yang digunakan dalam rencana penelitian dengan tujuan menciptakan taktik yang berguna untuk membuat model penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan survey berupa kuisisioner sebagai alat pengukur data yang akan di berikan ke responden.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel yaitu Disiplin kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan analisa data menggunakan SPSS 25.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. SINERGI KARYA SUKSES, yang ada di Jl. AMD II Morobakung, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret hingga Mei 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES, yang berjumlah 40 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil pada penelitian merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang di ambil pada karyawan divisi lapangan yang berjumlah 40 orang.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Dapat dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini bahwa $dF = (n - 2) = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 0,05 yakni 0,312 hal ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat menyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normatif

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0000000
	Std. Deviation	2,19646377
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.056
Test Statistic		0.75
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig 0,200 karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini data yang didistribusikan secara normal.

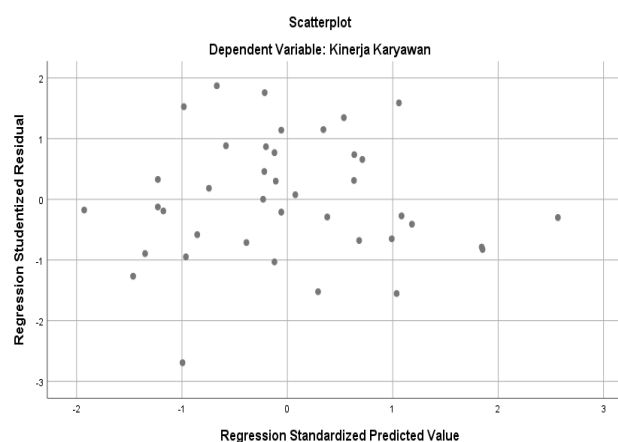
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	0,861	1,162
	Stres Kerja (X2)	0,919	1,088
	Kepuasan Kerja (X3)	0,862	1,161

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variabel X1 memiliki Tolerance 0,861 dengan VIF 1,162. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,919 dengan VIF 1,088. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,862 dengan VIF 1,161. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas yakni dapat dijelaskan bahwa hasil uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui ketidaksaman variabel dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi, dapat dilihat bahwa dalam gambar tersebut data yang menyebar dan tidak membuat pola tertentu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukannya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,170	5,725		0,030	0,976
	Total_x1	0,269	0,088	0,346	3,064	0,004
	Total_x2	0,286	0,089	0,349	3,197	0,003
	Total_x3	0,396	0,114	0,392	3,477	0,001

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 0,170 + 0,269X_1 + 0,286X_2 + 0,396X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstan pada variabel Y menunjukkan angka 0,170 yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) apabila Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) sama dengan nol besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,170
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,269 satuan, apabila faktor lain adalah tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Stres Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,286 satuan, apabila faktor lain adalah tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,396 satuan, apabila faktor lain adalah tetap. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kepuasan Kerja (X3) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,396.

Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)Tabel 5 Analisis Koefisiensi Determinasi
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	0,606	0,573	2,286

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,573 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 57,3% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 42,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya kompensasi, Motivasi, pelatihan, dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis**a. Uji t (Parsial)**

Tabel 6 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,170	5,725		0,030	0,976
	Total_x1	0,269	0,088	0,346	3,064	0,004
	Total_x2	0,286	0,089	0,349	3,197	0,003
	Total_x3	0,396	0,114	0,392	3,477	0,001

a. Dependent Variable: Total_y

Uji t (Parsial) pada Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,064 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji t (Parsial) pada Variabel Stres Kerja (X2)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,197 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H2 diterima yang berarti stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial) pada Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,477 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H3 diterima yang berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,221	3	96,407	18,446	,000
	Residual	188,154	36	5,226		
	Total	477,375	39			

Berdasarkan perhitungan pada diatas nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} .

Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 36. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0.05,3,36) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,866. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 18,446. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,866. Maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai t hitung - 3,064 > t tabel 2,028 nilai signifikan sebesar 0,004 dimana nilai ini lebih kecil darinilai signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan H_o ditolak dan H_1 diterima

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil sesuai dengan Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan apabila disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri et al., (2015) yang menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Stres Kerja (X2) memiliki nilai t hitung $3,197 > t$ tabel $2,028$ nilai signifikan sebesar $0,003$ dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima variabel Stres Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan..

Hasil sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pupuh Dwi Partika, Bambang Ismanto, dan Lelahester Rina (2020) Berdasarkan hasil penelitian hipotesis, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjaya (2012), Steven (2020) dan Cindy (2020) yang sama-sama menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung $3,477 > t$ tabel $2,028$ nilai signifikan sebesar $0,001$ dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$ dan dapat dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki implikasi bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja. Maka, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Balouch & Hassan, (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa Nilai signifikan F sebesar $0,000$ dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$. Ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini menyatakan layak untuk menjelaskan variabel bebas Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat

Kinerja Karyawan. Nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 18,446. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,866. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis H_4 yang berbunyi: “Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a).

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yakni sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK).

Saran

1. Perusahaan bisa memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan agar setiap karyawan yang berada dalam sebuah organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan.
2. Mengatasi stres kerja, perusahaan lebih menciptakan suasana kerja yang lebih baik lagi, mengurangi beban kerja yang berlebihan, dan meningkatkan komunikasi kepemimpinan karyawan sehingga pekerjaan karyawan dapat menjadi yang terbaik dan kinerja mereka dapat meningkat, keadaan kerja yang membantu juga sangat memengaruhi presentasi individu.
3. Perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja dengan cara diberi perhatian atau pengakuan yang lebih terhadap hasil kinerja karyawan. Sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja.
4. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Partika, P., Ismanto, B., & Lelahester Rina, dan. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2).
<https://doi.org/10.22216/jbe.v5i2.5284>
- Fathoni, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 90-97.
- Hafid, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar. *Derema Jurnal Manajemen*, 13(2), 286-310.
- Hermawati, R. & Nurmalasasi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 77-90.
- Isvandari, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 17-22.
- Kristanti, D. & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba*, 4(2), 107-116.
<https://DOI 10.29407/nusamba.v4i2.1380>
- Prasetyo, E. T. & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3 (1), 21-30.
- Pratiwi, A., Marlina, D., Rahmawati, I., Arrtiyanti, L., & Parwati, R. N. (2022). *Pengelolaan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pln cabang masbagik lotim*, 1(1).
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Suali. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen UPB*, 5(2), 88-97.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan majalah mother and baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bpr Sedana Murni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).