

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Buana Kencana Sejahtera

Jiane As Shufy, Rushadiyati
Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas
Respati Indonesia
rus.hadiyati@gmail.com

ABSTRAK

Dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kinerja Karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden (karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera) yang diperoleh dari sampel jenuh, Prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, analisis data menggunakan SPSS 25 yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel independen disiplin kerja (X_1) memiliki nilai thitung 2,599 > ttabel 1,996, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera diterima. Variabel independen stres kerja (X_2) dengan nilai thitung (-5,255) > ttabel 1,996, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera diterima. Variabel independen motivasi kerja (X_3) dengan nilai thitung 4,437 > ttabel 1,996, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera diterima. Nilai Fhitung 66,620 > 2,74 Ftabel dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, dengan demikian Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, work stress, and motivation on employee performance at PT Buana Kencana Sejahtera.

This research uses a quantitative approach. The number of samples in this study were 70 respondents (employees of PT. Buana Kencana Sejahtera) obtained from saturated samples, The data collection procedures used are primary data and secondary data, data analysis using SPSS 25 which includes Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test, Coefficient of Determination (R²), and Hypothesis Test.

Based on the results of the calculation, it shows that the independent variable work discipline (X₁) has a tcount value of 2.599 > t table 1.996, then H₀ is rejected and H₁ is accepted. So that the hypothesis which states that there is a suspected influence of work discipline on employee performance at PT Buana Kencana Sejahtera is accepted. The independent variable work stress (X₂) with a tcount value (-5.255) > t table 1.996, then H₀ is rejected and H₂ is accepted. So that the hypothesis which states that it is suspected that there is an effect of work stress on employee performance at PT. Buana Kencana Sejahtera is accepted. The independent variable work motivation (X₃) with a tcount value of 4.437 > t table 1.996, then H₀ is rejected and H₃ is accepted. So that the hypothesis which states that there is a suspected influence of work motivation on employee performance at PT Buana Kencana Sejahtera is accepted. The Fcount value is 66.620 > 2.74 Ftable and the significance level is 0.000 < 0.05, then H₀ is rejected and H₄ is accepted, thus Work Discipline, Work Stress, and Work motivation have a joint effect on Employee Performance at PT. Buana Kencana Sejahtera.

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

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga keseimbangan perusahaan. Salah satu cara bagi suatu perusahaan untuk tetap hidup dan berkembang di masa depan adalah dengan

cara memanfaatkan sumber daya manusia yang efektif. Dalam peran yang luas ini, sumber daya manusia bukan hanya sekedar bagian administratif, tetapi juga komponen penting untuk kesuksesan perusahaan.

Seperti yang terlihat dalam menghadapi arus globalisasi ini, peran manusia dalam berbagai komponen perusahaan sangatlah penting. Mereka tidak hanya menjadi anggota tim yang mengerjakan tugas harian, tetapi juga sebagai kekuatan pendorong di balik setiap komponen perusahaan. Tercapai atau tidaknya suatu perusahaan terhadap mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Perusahaan akan tetap beroperasi dengan baik apabila karyawannya, atau sumber daya manusianya, dapat berkeja dengan baik pula. Oleh sebab itu perkembangan suatu perusahaan dilihat dari kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan komponen yang sangat penting bagi perusahaan. Kinerja adalah segala perilaku dan kemampuan seseorang yang menunjukkan kemajuan dalam menghasilkan sesuatu yang memenuhi harapan organisasi (Yusup & Faruq, 2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan

kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Kawiana, 2020).

Kemampuan dalam mengikuti aturan, prosedur, dan tanggung jawab secara konsisten untuk menjalani suatu tugas yang baik dikenal sebagai disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban terhadap peraturan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan (Ariyanto, et al., 2021).

Faktor lainnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2020). Stres kerja timbul karena adanya beban kerja yang terlalu berlebihan sehingga mengakibatkan kelelahan fisik ataupun mental pada karyawan (Aniversari & Sanjaya, 2022).

Alasan berikutnya yang perlu diperhatikan terhadap

penurunan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Ernest J. McCornick yang dikutip (Mangkunegara, 2022) . Oleh sebab itu, jika suatu perusahaan ingin mencapai kinerja optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya agar mau dan mampu menyalurkan energi dan pikiran terhadap pekerjaannya.

PT. Buana Kencana Sejahtera merupakan perusahaan bergerak di bidang pengadaan alat tulis kantor seperti pulpen, pensil, penggaris, stapler, gunting, dan label di berbagai perusahaan besar dan instansi pemerintah. Dimana pengadaan alat tulis kantor diperoleh dari supplier yang merupakan perusahaan distributor lebih besar atau produsen langsung (pabrik). Keputusan yang diambil dalam memilih supplier alat tulis kantor pada PT. Buana Kencana Sejahtera merupakan bagian penting dari proses pembelian karena akan mempengaruhi kualitas produk, ketersediaan produk, efisiensi

pembelian, dan kelancaran keuangan perusahaan.

Menjaga disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena akan menjamin bahwa operasi perusahaan tetap terorganisir dan berjalan lancar sehingga mencapai hasil yang optimal (Yulianti, et. al., 2021). Dengan adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan pelaksanaan kerja sehingga perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin karyawan dapat diukur dengan melihat seberapa tepat kehadiran mereka saat tiba di tempat kerja dan menyelesaikan tugasnya (Ariyanto, et al., 2021). Begitu pula permasalahan yang terjadi di PT.Buana Kencana Sejahtera, yaitu permasalahan keterlambatan kehadiran karyawan yang mengakibatkan terhambatnya proses kerja dan berdampak menurunnya kinerja karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera Periode Januari-Mei 2024

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan Kehadiran Karyawan	Presentase Keterlambatan Kehadiran Karyawan
1	Januari	70 karyawan	30	42,85%
2	Februari	70 karyawan	13	18,57%
3	Maret	70 karyawan	19	27,14%
4	April	70 karyawan	22	31,42%
5	Mei	70 karyawan	20	28,57%

Sumber: PT. Buana Kencana Sejahtera tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada bulan Januari keterlambatan kehadiran karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera sebanyak 30 orang dengan presentase 42,85%, pada bulan Februari keterlambatan kehadiran karyawan menurun drastis menjadi 13 orang dengan presentase 18,57%. Pada bulan Maret keterlambatan kehadiran karyawan meningkat lagi sebanyak 19 orang dengan presentase 27,14%. Begitu pula dengan bulan April, karyawan yang terlambat hadir meningkat menjadi 22 karyawan dengan presentase 31,42% dan pada bulan Mei keterlambatan karyawan menurun menjadi 20 orang dengan presentase 28,57%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada beberapa karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera yang kurang menaati disiplin kerja dalam hal ketepatan waktu hadir atau terlambat hadir di tempat kerja. Setiap perusahaan memiliki target yang harus dicapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera selain disiplin kerja, stres kerja juga salah satu faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Menjaga stres kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam perkembangannya, sejumlah

faktor organisasi secara aktif dapat menimbulkan stres kerja. Hal tersebut meliputi konflik, persaingan, beban kerja, situasi kerja, struktur organisasi dan gaya kepemimpinan (Sulastri & Onsardi 2020). Stres yang dirasakan karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga perusahaan harus meningkatkan kualitas lingkungan organisasi bagi karyawannya (Bhastary, 2020). Begitu pula permasalahan stres kerja di PT. Buana Kencana Sejahtera. Permasalahan ini dilihat dari beban target pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, oleh sebab itu karyawan menjadi mudah stres dan hasil kerja menjadi kurang optimal.

Motivasi kerja adalah salah satu alasan penting bagi keberhasilan perusahaan (Rezeki *et al.*, 2021). Motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus memberikan motivasi yang tepat, lugas dan jelas kepada karyawannya, dimana hal ini dapat mendorong karyawan untuk mencintai pekerjaannya, dengan kata lain karyawan merasa puas atas apa yang mereka lakukan (Adinata & Turangan, 2023). Hasil dari wawancara salah satu karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera penyebab dari menurunnya

motivasi karyawan yaitu dikarenakan jam kerja yang tidak sesuai dengan jadwal dan terlalu berlebihan, tetapi pihak perusahaan tidak memberikan *reward* yang pantas. Oleh sebab itu membuat karyawan kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan harus mampu memelihara motivasi kerja karyawannya dengan baik. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Buana Kencana Sejahtera”**

B. LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2022)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2022).

Motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020)

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian, rancangan penelitian digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah. Tujuan rancangan penelitian ini untuk menemukan jawaban atau solusi terhadap suatu permasalahan dan menjamin agar penelitian dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Rancangan penelitian merupakan bagian paling penting dari proses penelitian dan bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh valid, lengkap, dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Model

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Sumber: (Hafni Sahir, 2022)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

β_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1 (Disiplin Kerja)

β_2 = Koefisien Regresi X_2 (Stres Kerja)

β_3 = Koefisien Regresi X_3 (Motivasi Kerja)

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

e = Batas toleransi eror

D. HASIL

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20 - 30 tahun	37	53%
31 - 40 tahun	22	31%
> 40 tahun	11	16%
Jumlah	70	100%

Dapat diketahui bahwa untuk usia responden/usia karyawan pada PT.Buana Kencana Sejahtera yang berjumlah 70 karyawan dengan usia 20-30 tahun sebanyak 37 responden atau sebesar 53%, usia 31-40 tahun sebanyak 22 responden dan usia > 40 tahun sebanyak 11 responden atau sebesar 16%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	45	64%
Perempuan	25	36%
Jumlah	70	100%

Dapat diketahui bahwa untuk jenis kelamin responden/jenis kelamin karyawan pada PT.Buana Kencana Sejahtera dengan jumlah 70 karyawan yang terdiri dari laki-laki dengan jumlah 45 responden atau sebesar 64% dan perempuan dengan jumlah 25 responden atau sebesar 36%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SLTA/Sederajat	54	77%
Diploma	2	3%
S1	11	16%
S2	3	4%
Jumlah	70	100%

Dapat diketahui bahwa untuk pendidikan terakhir responden/pendidikan terakhir karyawan pada PT.Buana Kencana Sejahtera dengan jumlah 70 karyawan. Pendidikan terakhir pada jenjang SLTA/ sederajat sebanyak 54 responden atau sebesar 77%, pendidikan terakhir pada jenjang Diploma sebanyak 2 responden atau sebesar 3%, pendidikan terakhir pada jenjang S1 sebanyak 11 responden atau sebesar 16%, dan pendidikan terakhir pada jenjang S2 sebanyak 3 responden atau sebesar 4%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-2 tahun	15	21%
3-5 tahun	33	47%
> 6 tahun	22	31%
Jumlah	70	100%

Dapat diketahui bahwa untuk masa bekerja responden/masa bekerja karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera dengan jumlah 70 karyawan. Masa bekerja 1-2 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 21%, masa bekerja 3-5 tahun sebanyak 33 responden atau sebesar 47%, dan masa bekerja > 6 tahun sebanyak 22 responden atau sebesar 31%.

Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

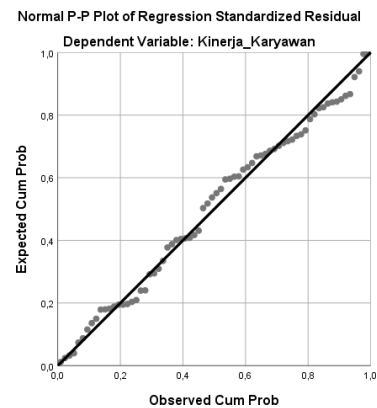
Seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena r_{hitung} (Pearson Correlation) > r_{tabel} 0,235.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Didapatkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach alpha > 0,60. Hal ini menunjukkan data tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



Titik-titik menyebar disekitar garis diagonal selain itu penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha's	N Of Items	Standar Nilai	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,767	16	0,6	Valid
Stres Kerja (X2)	0,953	11	0,6	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0,887	10	0,6	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,919	11	0,6	Valid

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan bantuan SPSS 25, diperoleh nilai variabel (X1) disiplin kerja sebesar 0,057, variabel (X2) stres kerja sebesar 0,088, variabel (X3) motivasi kerja sebesar 0,069, dan variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 0,072. Dengan demikian data variabel X1, X2, X3, dan Y berdistribusi dengan normal karena nilainya > 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Disiplin_Kerja	Stres_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		70	70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38,5714	38,7429	38,1429	39,9143
	Std. Deviation	8,55599	8,71062	7,52828	7,21260
Most Extreme Differences	Absolute	0,057	0,088	0,069	0,072
	Positive	0,057	0,048	0,058	0,052
	Negative	-0,052	-0,088	-0,069	-0,072
Test Statistic		,057	0,088	0,069	0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					
d. This is a lower bound of the true significance.					

2. Hasil Uji Multikolinearitas

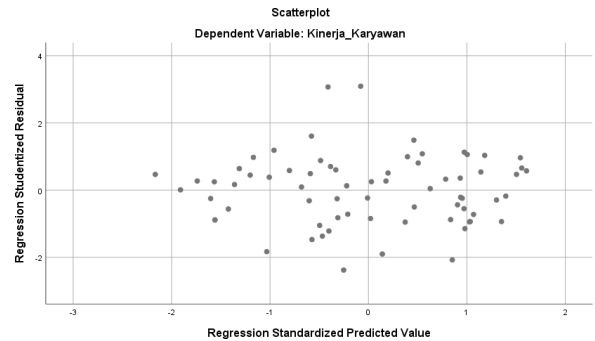
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin_Kerja	0,385	2,589
	Stres_Kerja	0,777	1,287
	Motivasi_Kerja	0,417	2,389

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

- 1) Nilai tolerance variabel (X1) disiplin kerja 0,385 > 0,1. Sementara itu nilai VIF variabel (X1) disiplin kerja 2,599. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Nilai tolerance variabel (X2) stres kerja 0,777 > 0,1. Sementara itu nilai VIF variabel (X2) stres kerja 1,287. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.
- 3) Nilai tolerance variabel (X3) motivasi kerja 0,417 > 0,1. Sementara itu nilai VIF variabel

(X3) disiplin kerja 2,399. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Pola yang terbentuk tidak beraturan dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian, data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,886	4,088		6,821	,000
	Disiplin_Kerja	,217	,083	,257	2,599	,012
	Stres_Kerja	-,303	,058	-,366	-5,255	,000
	Motivasi_Kerja	,404	,091	,421	4,437	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berganda

Hasil persamaan regresi dalam penelitian ini yang diolah SPSS 25 adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,886 + 0,217 X_1 - 0,303 X_2 + 0,404 X_3 + e$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,740 atau 74%. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja (X1) , stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Buana Kencana Sejahtera. Sementara itu sisanya 100 – 74% = 26% dijelaskan dengan variabel lain atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27,886	4,088		6,821	,000
Disiplin_Kerja	,217	,083	,257	2,599	,012
Stres_Kerja	-,303	,058	-,366	-5,255	,000
Motivasi_Kerja	,404	,091	,421	4,437	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

- a. Untuk variabel disiplin kerja (X1) thitung sebesar 2,599 > ttabel 1,996 yang berarti nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,012 < nilai $\alpha = 5\%$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk variabel stres kerja (X2) thitung sebesar (-5,255) > ttabel 1,996 yang berarti nilai signifikansi stres kerja sebesar 0,000 < nilai $\alpha = 5\%$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian stres kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Untuk variabel motivasi kerja (X3) thitung sebesar 4,437 > ttabel 1,996 yang berarti nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,000 < nilai $\alpha = 5\%$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2698,397	3	899,466	66,620	,000 ^b
	Residual	891,089	66	13,501		
	Total	3589,486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Stres_Kerja, Disiplin_Kerja

Dari perhitungan derajat kebebasan diperoleh dari Ftabel sebesar 2,74 yang artinya bawa Fhitung > Ftabel (66,620 > 2,74). Sementara untuk nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, dengan demikian disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) motivasi kerja (X3) berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera.

E. KESIMPULAN

1. Dari perumusan masalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera, hal ini terbukti dari hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel disiplin kerja (X1) memiliki thitung sebesar $2,599 > t_{tabel} 1,996$ yang berarti nilai signifikansi disiplin kerja sebesar $0,012 < \text{nilai } \alpha = 5\%$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari perumusan masalah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera, hal ini terbukti dari hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel stres kerja (X2) memiliki thitung sebesar $(-5,255) > t_{tabel} 1,996$ yang berarti nilai signifikansi stres kerja sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha = 5\%$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian stres kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari perumusan masalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera, hal ini terbukti dari hasil uji T (parsial) menunjukkan variabel motivasi kerja (X3) memiliki thitung sebesar $4,437 > t_{tabel} 1,996$ yang berarti nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0,000 < \text{nilai } \alpha = 5\%$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Dari perumusan masalah terdapat pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera, hal ini terbukti dari hasil uji F (simultan) menunjukkan derajat kebebasan diperoleh dari F_{tabel} sebesar $2,74$ yang artinya bawa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($66,620 > 2,74$). Sementara untuk nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) motivasi kerja (X3) berpengaruh secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera.

5. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,740 atau 74%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) , stres kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Buana Kencana Sejahtera. Sementara itu sisanya $100 - 74\% = 26\%$ dijelaskan dengan variabel lain atau faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. SARAN

1. Disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja merupakan sebagian kecil dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera. Dengan demikian, karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera hendaknya lebih memperhatikan kedisiplinan bekerja seperti datang tepat waktu di lokasi bekerja. Mengurangi stres kerja karyawan pada saat melakukan pekerjaannya juga termasuk hal terpenting demi menciptakan motivasi kerja karyawan yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Buana Kencana Sejahtera.

2. Memberi sanksi dengan sesuai ketentuan perusahaan terhadap karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja.

3. Memastikan struktur organisasi perusahaan mudah dipahami dan dapat diakses oleh seluruh karyawan PT. Buana Kencana Sejahtera. Hal ini mencakup pemahaman bagaimana masing-masing peran berinteraksi satu sama lain dan kontribusinya terhadap tujuan perusahaan.

4. Instruksi yang disampaikan harus jelas, menghindari istilah yang mungkin tidak dapat dimengerti oleh semua karyawan, dan menggunakan contoh nyata untuk menjelaskan konsep penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Amrudin, Priyanda Roni., et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Ariyanto, et al., (2021). *Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang*. Insan Cendekia Mandiri.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022).

- Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing)*. UNIPMA Press.
- Ekawarna. (2020). *Stres Jabatan Penyebab dan Implikasinya*. Salim Media Indonesia.
- Hafni Sahir, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Hamid, M., Sufi, I., Konadi, W., & Yusrizal, A. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25 Edisi Pertama*. Sefa Bumi Persada.
- Hasibuan, M. S.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ilmiyah, N. et al. (2021). *Mudahnya Memahami Metode Penelitian (Pengertian dan Konsep Dasar)*. CV. AGRAPANA MEDIA.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*. UNHI Press.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA Rizky.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahawati, Eni, Yuniwati, Ika, Ferinia, D. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Napitupulu, R. B. T. P. S. (2021). *Penelitian Bisnis : Teknik dan Analisis Data dengan SPSS - STATA - EVIEWS Edisi 1*. Madenatara.
- Nurul Qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.Pustaka Abadi.
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi, A., & afri. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam*

- Organisasi. CV. Media Sains Indonesia.
- Sudja, I Nengah & Salasa Gama, A. W. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBRAHA Manajemen Press.
- Yulianti, et al., (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Yusup, M., & Faruq, M. S. S. Al. (2021). *Manajemen Konflik dan Stress (Orientasi dalam Organisasi)*. Wade Group.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Aditya, Pura Yudi, et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 01–12.
<https://doi.org/10.57096/blantika.v2i5.142>
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
<https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Habeahan, L. (2023). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja

- terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 410–420.
https://doi.org/10.24912/jm_bk.v7i2.23365
- Hidayani, Nurul, *et al.*, (2023) Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Sigap Primaastrea) untuk tahun 2022. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 4(2). <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v4i02.167>
- Islamiati, C., Sentosa, E., & Effendi, S. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puma Cat Indonesia. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 164–171.
- Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Julianti, D. T., & Sunargo, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel. *ECo-Buss*, 5(3), 867–879.
<https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.619>
- Nanda, A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perguruan*. UNIMAL PRESS.
<http://repository.unimal.ac.id/4885/>
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Pardede, Lasma, Dewi, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. United Rope*. 2(1), 126–134.
- Raniah, Rosmiati, Eros, Sova, M. (2022). Pengaruh stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Morning Dew Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan*

Bisnis, 11–16.

- Sagita Siringo-ringo, D., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Philips Industries Batam. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(3), 1506–1519. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i3.224>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Siroj, Agil. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Pandawa Wonosobo*.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. N. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon. *JA*, 17(1), 52–58. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Sulastri, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Susanti, F., & Amirulmukminin, A. (2023). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 253–269. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1660>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wibowo, H. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Decor Pada Pt . Sango Ceramics Indonesia. *Manajemen Ekonomi*, 2(6), 1–63.

