

Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah

Marcelrino¹⁾, Fidellis Wato Tholok²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : marcelrino20@gmail.com, fidellis.wato@ubd.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, konflik kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah yang berjumlah 53 karyawan yang dimana semua populasi akan dijadikan sampel terhadap penelitian ini. Alat analisis yang dipergunakan untuk melakukan penelitian ini adalah menggunakan *Statistical Program for Social Science 24* atau bisa disebut juga dengan SPSS 24.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini terjadi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja yang dapat dilihat dari Disiplin Kerja memiliki $t_{hitung} 8,366 > t_{tabel} 2,00958$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja dapat dilihat konflik kerja memiliki $t_{hitung} -2,490 < t_{tabel} 2,00958$ dan nilai probabilitas $0,016 < 0,05$, dan tidak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja dapat dilihat stres kerja memiliki $t_{hitung} -1,025 < t_{tabel} 2,00958$ dan nilai probabilitas $0,310 > 0,05$. Dan berdasarkan hasil uji f dengan membandingkan $F_{hitung} 32,589 > F_{tabel} 2,79$ dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya bisa dikemukakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK CONFLICT, AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GEMA SANGKAKALA ANUGERAH

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work discipline, work conflict, and work stress on the performance of employees of PT. Gema Sangkakala Anugerah. The population of PT. Gema Sangkakala Anugerah, totaling 53 employees, and all would be sampled in this study. The analytical tool used in conducting this research is the Statistical Program for Social Science 24, also known as SPSS 24.

Based on the results of the data analysis that has been carried out in this study, there is an influence between recruitment and performance, which can be seen from the results of the comparison $T_{count} 6.226 > T_{table} 1.98827$ with a significant level of $0.000 < 0.05$; selection and performance, which can be seen from the results of the comparison $T_{count} 5.805 > T_{table} 1.98827$ with a significant level of $0.000 < 0.05$; and work competence, which can be seen from the comparison of $T_{count} 5.857 > T_{table} 1.98827$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. And based on the test results, we obtained a value of $F_{count} = 20.668 > F_{table} = 2.712$ with a significant $0.000 < 0.05$, which means that where these conditions are met, H_0 is rejected and H_a is accepted..

Keywords : Work Discipline, Work Conflict, Work Stress, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam melakukan aktivitasnya, tentunya setiap perusahaan yang bergerak dibidang industri maupun non industri pasti memiliki sebuah tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk berkembang menjadi lebih baik, dapat bersaing dengan perusahaan lain, menguasai *market* atau pasar, dan menjadi perusahaan terbaik yang bergerak dibidangnya. Pada era globalisasi saat ini, dengan berkembangnya perusahaan dan kebutuhan konsumen yang semakin kompleks tentunya menyebabkan eratnya persaingan antar perusahaan. Apa lagi banyak perusahaan yang berjalan dibidang yang sama di mana tentunya mereka akan memutar otak agar bisa bersaing dengan para pesaingnya. Agar tetap bisa bertahan, perusahaan berupaya menanamkan berbagai kebijakan dan strategi seperti peningkatan produktivitas, efektivitas, efisiensi, dan pengendalian yang baik. Tetapi yang menjadi peranan utama dalam keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia di suatu perusahaan diperlukan untuk menggapai kesuksesan perusahaan dalam menggapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan seseorang pendorong dalam perusahaan atau organisasi yang bermanfaat sebagai aset sehingga harus terus diasah kemampuannya agar dapat berkembang. Sumber daya manusia merupakan poin yang penting dan harus ada dalam memperoleh setiap tujuan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi poin yang penting dalam sebuah perusahaan jika mencocokkan terhadap poin sumber daya yang lain sebagai contoh modal dan teknologi, karena manusia tersebut yang mengatur factor - faktor lain. Sumber daya manusia adalah kunci untuk menentukan kemajuan perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pendorong dan perencana dalam memperoleh sebuah tujuan dalam perusahaan.

Setiap perusahaan pasti ingin sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan mempunyai kinerja kerja yang tinggi kepada perusahaan mengingat mereka memegang peranan penting di dalam perusahaan (Priscillia, Lovie Angela, 2022). Maka dari itu, perlu diadakannya sebuah pelatihan dan pengembangan agar membuat karyawan menjadi berkualitas dan memiliki kinerja tinggi sesuai dengan standar perusahaan.

Dalam menjaga kualitas dan kinerja sumber daya manusia, perusahaan sering kali mengalami banyak hambatan seperti karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan perusahaan, konflik dalam melaksanakan pekerjaan, dan stres dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hambatan – hambatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas dari sumber daya manusia tersebut di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kemauan seseorang dalam melaksanakan kerja agar dapat tunduk terhadap ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku di sebuah organisasi. Disiplin kerja sangat penting untuk kemajuan perusahaan sebab dapat dijadikan sebagai alat motivasi untuk mendisiplinkan diri dalam menjalankan pekerjaan. Disiplin kerja juga dapat memberikan manfaat bagi karyawan agar mengetahui peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan karyawan selalu berusaha tetap menjaga kualitas dan memaksimalkan disiplin kerja walaupun masih banyak karyawan yang melanggar disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Selain disiplin kerja, konflik kerja juga harus diperhatikan dalam perusahaan. Konflik kerja sendiri adalah ketidakcocokan dimana dua buah manusia atau kelompok di suatu perusahaan yang muncul disebabkan pembagian sumber daya, kegiatan kerja, dan pemikiran yang berbeda – beda.

Konflik kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan di mana perpecahan bisa saja terjadi kapan saja dan akibat dari konflik kerja tersebut adalah dapat memberikan kerugian terhadap salah satu pihak dan perusahaan.

Selain dua hambatan tersebut masih ada satu hambatan lagi yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu stres kerja yang terjadi pada karyawan. Stres kerja yang terjadi kepada karyawan merupakan perasaan tertekan ketika sedang melaksanakan berbagai kewajiban dan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan seperti ketidakseimbangan fisik, memiliki rasa tertekan, tidak dapat berpikir dengan baik, kurangnya istirahat, cemas, gugup dan tidak dapat tenang. Stres kerja sendiri memberikan dampak buruk kepada perusahaan dimana ketika karyawan mengalami stres kerja maka performa karyawan tersebut menurun dan tidak dapat menyelesaikan kewajiban dan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk karyawan. Stres kerja sendiri dapat terjadi kepada karyawan dikarenakan tuntutan kerja yang tinggi, tekanan waktu dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, dan banyaknya tugas yang berlebihan sehingga menumpuk. Oleh sebab itu stres kerja dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan akan terjaga ketika organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor – faktor yang menjadi hambatan bagi karyawan. Karyawan harus diberikan rasa nyaman ketika sedang melaksanakan pekerjaan dimana hal tersebut akan membuat karyawan berpikir dengan tenang dan menunjukkan performa yang bagus untuk perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan yang dikutip oleh (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) menyatakan :

“Kedisiplinan adalah bentuk pemahaman dan kemauan individu dalam mengikuti seluruh ketentuan perusahaan dan norma – norma sosial yang ada”.

Konflik Kerja

Menurut (Widiyanto, 2018, hal. 72) menyatakan bahwa :

“Konflik merupakan suatu bentrokan yang timbul karena apa yang diinginkan oleh manusia terhadap diri sendiri, orang lain, dan organisasi terhadap realita yang sesungguhnya terjadi.”.

Stres Kerja

Menurut Antonius yang dikutip oleh (Santosa & Prayoga, 2021) mengatakan bahwa :

“Stres kerja merupakan rintangan mental yang di alami oleh manusia yang disebabkan karena tekanan, tekanan bisa terjadi karena kegagalan manusia untuk mencapai keinginannya”.

Kinerja Kerja

Menurut Mangkunegarayang dikutip oleh (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan ciptaan karya seseorang secara kelebihan dan jumlah yang didapatkan karyawan searah dengan tugas yang dikerjakan”.

METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penghampiran untuk mengukur variabel – variabel yang telah ditetapkan oleh peneliti dan dimana penelitian ini berisi angka – angka dan statistic.

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Ginny et al., 2018) menyatakan :
 “Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang penelitiannya berisikan nomor - nomor dan analisis memakai statistik.

Jenis Data

Penulis menggunakan perpaduan sumber data antara primer dan sekunder.

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Wijaya & Sutrisna, 2022) menyatakan :

“Data Primer merupakan sebuah data asli yang disatukan dari sumber utama dengan instrument yang direncanakan dan hasilnya dikelola untuk mendapatkan jawaban masalah penelitian yang diajukan”.

Menurut (Heriyanto & Tholok, 2022) dalam jurnalnya menyatakan :

“Data dan informasi yang telah dihimpun oleh pihak lain atau peneliti yang bertanggung jawab , diolah, dan penelitian dipublikasikan untuk kepentingan tertentu atas data tersebut”.

Populasi

Menurut Nazir yang dikutip oleh (Sinambela & Sinambela, 2021) menyatakan :

“Populasi merupakan sekumpulan manusia dengan kualitas dan ciri – ciri yang sudah direncanakan”. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Wibowo et al., 2020) menyatakan :

“Sampel adalah karakteristik sebuah elemen dari populasi yang terpilih untuk mengikuti penelitian”. Sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan terhadap penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data primer yang dimana data didapatkan dengan cara survei dan observasi.

HASIL

Tabel 1. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.748	4.218		1.837	0.072
	Disiplin Kerja	0.817	0.098	0.761	8.366	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24

Menentukan nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan $(1 - \alpha)$ dengan jumlah nilai sebanyak 5% dan derajat kebebasan *degree of freedom* atau $df = n - k$ yaitu $53 - 4 = 49$ dengan nilai t_{tabel} pada uji dua arah 2,00958.

Variabel Disiplin Kerja memiliki t_{hitung} 8,366 > t_{tabel} 2,00958 dan angka probabilitas 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima menjelaskan terjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja(X1) kepada kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.764	2.053		23.265	0.000
	Konflik Kerja	-0.200	0.080	-0.329	-2.490	0.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24

Menentukan nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan $(1 - \alpha)$ dengan jumlah nilai sebanyak 5% dan derajat kebebasan *degree of freedom* atau $df = n - k$ yaitu $53 - 4 = 49$ dengan nilai t_{tabel} pada uji dua arah 2,00958

Variabel Konflik Kerja memiliki $t_{hitung} -2,490 < t_{tabel} - 2,00958$ dan angka probabilitas $0,016 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima bisa menjelaskan terjadi pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap Konflik Kerja (X2) kepada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.955	2.128		21.123	0.000
	Stres Kerja	-0.088	0.086	-0.142	-1.025	0.310

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24

Menentukan nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan $(1-\alpha)$ dengan jumlah nilai sebanyak 5% dan derajat kebebasan *degree of freedom* atau $df = n - k$ yaitu $53 - 4 = 49$ dengan nilai t_{tabel} pada uji dua arah 2,00958.

Variabel Stres Kerja memiliki $t_{hitung} -1,025 < t_{tabel} 2,00958$ dan angka probabilitas $0,310 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_a ditolak bisa menjelaskan terjadi pengaruh negatif dan tiada pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja (X3) kepada Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.646	2.685
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Konflik Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : SPSS 24

Berdasarkan nilai hasil tabel IV.56 maka dapat dijelaskan *nilai R square* adalah melihat seberapa bagusnya regresi yang dihasilkan terhadap variabel independen (X1, X2, dan X3) dan terhadap variabel dependen (Y) mendapatkan angka sebanyak 0,666 maka dari itu dapat dinyatakan variabel Disiplin Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3) mendapatkan pengaruh andil sebesar 0,666 kepada variabel Kinerja Karyawan (Y).

Table 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704.821	3	234.940	32.589	.000 ^b
	Residual	353.254	49	7.209		
	Total	1058.075	52			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Konflik Kerja						

Sumber : SPSS 24

Menentukan nilai F_{tabel} adalah dengan $(k - 1 ; n - k)$ mempunyai probabilitas 5% yang dimana k yaitu jumlah total dari variabel bebas ditambah dengan variabel terikat serta n merupakan jumlah responden maka akan didapatkan $(4 - 1 ; 53 - 4) = (3 ; 49)$ dan didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,79

Dari perhitungan di atas dapat dijelaskan nilai yang dimiliki $F_{hitung} 32,589 > F_{tabel} 2,79$ dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya bisa diberi kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima yang diartikan adanya pengaruh secara bersama – sama antara Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan PT. Gema Sangkakala secara parsial. Hal ini didukung oleh hasil pengujian uji $t_{hitung} 8,366 > t_{tabel} 2,00958$
2. Konflik Kerja berpengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah secara parsial. Hal ini didukung oleh hasil pengujian $t_{hitung} -2,490 < t_{tabel} 2,00958$
3. Stres Kerja tidak berpengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah secara parsial. Hal ini didukung oleh hasil pengujian $t_{hitung} -1,025 < t_{tabel} 2,00958$
4. Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja kepada Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah secara simultan. Hal ini didukung oleh hasil uji $F_{hitung} 32,589 > F_{tabel} 2,79$

REFERENSI

- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In CV. Pustaka Kreasi Mandiri (hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Ginny, P. L., Hanapi, F., Silaswara, D., & Parameswari, R. (2018). Pengaruh kepemilikan asing, ukuran perusahaan, dan leverage terhadap nilai perusahaan pada perusahaan non keuangan yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2015 - 2017. *Akuntoteknologi : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Teknologi*, 10(2), 1-10.
- Heriyanto, V., & Tholok, F. W. (2022). *Pengaruh Kompetensi , Stres Kerja , Dan Kompesasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PKP)*. 2(2).
- Priscillia, Lovie Angela, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT . Astra International Tbk - Honda Sales Operation Effect Of Communication And Physical Work Environment On Employee Performance Of Pt . Astra International Tbk - Honda Sales Opera. *EMABI : EKONOMI DAN MANAJEMEN BISNIS*, 3, 1-8.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1-14.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(3), 248-258.
- Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 77. <https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.57>
- Wijaya, S. N., & Sutrisna, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawandi PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, X.