



Volume 25 No 1, Januari 2023

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok

Nelvira Safni¹, Lucy Chairael^{2*}, Lasti Yossi Hastini³, Mellyna Eka Yan Fitri⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas^{1,2,3,4}

*virasafni@gmail.com*¹,

*lastiyossi@gmail.com*²

*lucy.chairoel69@gmail.com*³

*eka.melly@gmail.com*⁴

ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of work discipline and work stress on employee performance at Budiman Swalayan Pondok. Performance is the result of work carried out by company employees. Work discipline is the attitude of respect and obedience of every employee to the regulations set by the company. While work stress is a condition where employees feel pressured at work. The object of this research was carried out at Budiman Swalayan Pondok. The population and samples used in this study were 53 people with the sampling technique using the saturated sample technique. The method used in this study is a quantitative method with data processing using the SPSS program. The data analysis technique used in this study is based on multiple linear regression analysis. The results obtained based on the partial test show that the variables of work discipline and work stress have no effect on employee performance, and the simultaneous significant test results show that work discipline and work stress together have no effect on employee performance at Budiman Swalayan Pondok. In accordance with the results of an interview with HRD Budiman Swalayan on August 30, 2022, the performance of employees at Budiman Swalayan is considered good. This is because employees carry out company rules well and a good employee recruitment process.

Keywords: *Work Discipline, Work Stress, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Budiman Swalayan Pondok. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh setiap karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan stres kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan memiliki perasaan tertekan dalam bekerja. Objek penelitian ini dilaksanakan di Budiman Swalayan Pondok. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 53 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Budiman Swalayan Padang baik secara parsial maupun simultan. Hal ini dikarenakan karyawan mematuhi aturan perusahaan serta proses perekrutan karyawan yang baik didukung dengan religius

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tergantung pada kapasitas sumber daya yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Setiap perusahaan, baik perusahaan bisnis atau non-bisnis tidak terlepas dari orang-orang yang melaksanakan tugasnya dalam perusahaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Kinerja merupakan penilaian hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik berupa produk maupun jasa yang mencerminkan pengetahuan karyawan dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya. Raintung (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan selama periode tertentu dapat dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau kriteria lain yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak stabil akan menurunkan kinerja perusahaan dan membuat tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada pada setiap karyawan untuk mematuhi aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian oleh Irawan (2021) dan Deviana (2022), disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat stres yang dihadapi karyawan. Ekawarna (2018) menyatakan stres kerja

berkaitan dengan pekerjaan karyawan dalam suatu perusahaan, dimana stres yang dialami oleh karyawan bisa membawa pengaruh positif dan juga negatif. Stres kerja yang dialami karyawan dengan dampak positif mampu membuat karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan dampak negatif, stress kerja tinggi membuat produktivitas kerja menjadi rendah

Budiman Swalayan adalah salah satu swalayan retail terlengkap yang ada di Sumatera Barat, terutama di kota Padang. Berawal dari sebuah toko barang harian yang berdiri pada tahun 1999 hingga berkembang menjadi 16 cabang pada tahun 2022. Salah satu cabang dari Budiman Swalayan berlokasi di daerah Pondok Kota Padang. Berdasarkan data yang didapatkan dari staff administrasi Budiman Swalayan Pondok, kinerja karyawan dinilai telah mencapai angka yang cukup baik dengan persentase 90,05%. Walaupun kinerja karyawan sudah baik tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih melanggar aturan perusahaan seperti ketepatan waktu kerja. Dimana dalam aturan di Budiman Swalayan, karyawan dianjurkan untuk datang 30 menit sebelum waktu keterlambatan yang ditentukan oleh perusahaan untuk mempersiapkan diri dan lingkungan kerja (peraturan perusahaan no.1 tahun 2020). Kondisi ini tentunya mempengaruhi kinerja karyawan jika terjadi keterlambatan karyawan secara berkelanjutan.

Disiplin kerja karyawan di Budiman Swalayan Pondok dilihat salah satunya melalui tingkat absensi karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari staff administrasi Budiman Swalayan Pondok, tingkat absensi karyawannya cukup rendah yaitu sebesar 0,93%. Walaupun terlihat rendah, jika kedisiplinan tidak dikelola dengan baik akan membuat pekerjaan tertunda. Jika

ada beberapa karyawan yang datang terlambat tentunya akan membuat pekerjaan menjadi tertunda dan mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Hal tersebut harus dicegah agar tujuan dapat tercapai sesuai ketentuan perusahaan.

Berdasarkan tes *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS) yang dikembangkan oleh Lovibond (1995) menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan Budiman Swalayan Pondok berada pada indikator normal dengan rata-rata 12,98. Hal ini membuktikan bahwa pihak perusahaan dapat menekan tingkat stres yang dialami oleh karyawannya. Namun begitu, masih ada beberapa karyawan yang mengalami stres dikarenakan tuntutan peran ganda yang harus sesuai dengan tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut apakah ada pengaruh disiplin kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu, karena dengan kinerja inilah diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2018). Menurut Sedarmayanti (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja juga sering dikatakan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya secara nyata dapat terlihat dari apa yang dihasilkan. Pada perusahaan, kinerja lebih tergantung pada kinerja individu tenaga kerja, agar dapat berhasil serta mencapai tujuan maka perusahaan juga mempertimbangkan produktivitas, kualitas, dan pelayanan dari seorang karyawan didalam perusahaan. Tinggi dan rendahnya kinerja seorang karyawan

diukur dengan indikator sebagai berikut (Robbins, 2016) :

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu,
4. Efektifitas,
5. Kemandirian,

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan. Sedangkan Ansory (2018) menyebutkan disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin merupakan suatu keadaan yang menyebabkan atau mendorong seorang karyawan untuk bertindak dan melakukan setiap kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan waktu pulang
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas kerja sampai selesai

Stres Kerja

Menurut Nusran (2019) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena tuntutan fisik, lingkungan dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Sedangkan menurut Hamali (2018), stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Ekawarna (2018) menyatakan stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan dalam suatu

perusahaan. Sedangkan definisi WHO, stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam mengatasi pekerjaannya.

Indikator stres kerja dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) yaitu ;

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar-pribadi
4. Kepemimpinan
5. Struktur organisasi

Kerangka Pikir

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan. Disiplin selalu menjadi tolak ukur yang positif dan dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Irawan (2021) dan Deviana (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Diduga adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja merupakan kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan (Ekawarna, 2018). Stres kerja perlu segera mungkin diatasi oleh perusahaan agar hal-hal yang tidak merugikan perusahaan dapat dihindari. Stres kerja tidak hanya membawa pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Adakalanya stres kerja memberikan pengaruh yang positif dimana semakin banyak tekanan yang dihadapi karyawan maka kinerja mereka semakin meningkat. Katmiatun (2021) dan Meriyani (2020) menjelaskan pada

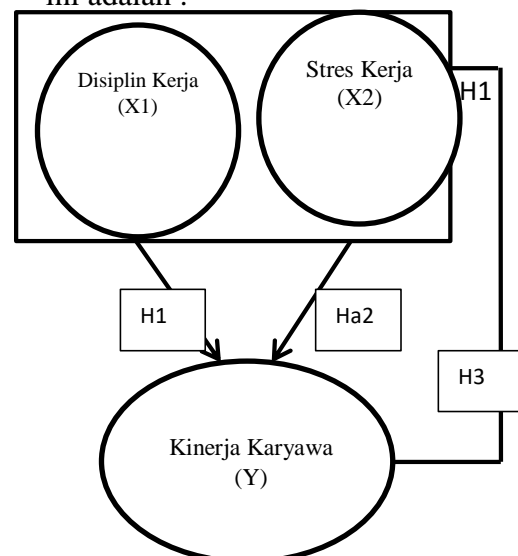
penelitiannya bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Diduga adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin dan stres kerja merupakan saling mempengaruhi. Ketika seorang karyawan memiliki kedisiplinan tinggi terkadang karyawan tersebut memiliki tingkat stres yang tinggi pula untuk meminimalisir pelanggaran yang akan terjadi. Untuk itu disiplin kerja dan stres kerja harus memiliki keseimbangan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya secara maksimal sesuai tujuan perusahaan. Pada penelitian Katmiatun (2021) dan Tondulawe (2022) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa penelitian tersebut, dapat disimpulkan hipotesis bahwa:

H₃ : Diduga adanya pengaruh disiplin kerja dan stres kerja bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Dari uraian teori dan hipotesa diatas, maka kerangka pikir dari penelitian ini adalah :



Gambar 1.
Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif. Objek dari penelitian ini adalah Budiman Swalayan Pondok yang beralamat di Jl. Pondok no. 105-107 Kel. Kampung Pondok Kec. Padang Barat Kota Padang. Jenis data yang digunakan data primer. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan penyebaran kuesioner dengan pengukuran skala likert. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Budiman Swalayan Pondok sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Dari tabel dibawah ini memperlihatkan karakteristik karyawan di Budiman Swalayan Pondok, terlihat lebih banyaknya karyawan wanita (55%) dikarenakan lebih banyak melayani konsumen dan ikuti dengan tingkat Pendidikan yang masih rendah yaitu SMA dengan usia yang masih relative muda dan masa kerja yang belum terlalu lama sehingga mudah untuk diberi arahan dan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 1
Karakteristik Responden di Budiman Swalayan Pondok

Karakteristik Karyawan			
Jenis Kelamin	Pria	24	45%
	Wanita	29	55%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	44	83%
	S1	9	17%
Lama Bekerja	< 1 tahun	11	21%
	2 – 5 tahun	24	45%
	< 20 tahun	18	34%
Usia	< 20 tahun	18	34%
	20 – 30 thn	35	66%

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas)

Hasil uji validitas (terlampir) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} untuk semua item pada kuesioner lebih besar dari r_{tabel} (0,2706). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap kuesioner dinyatakan valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas (terlampir) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60, ini menunjukkan variabel yang diteliti reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Berikut adalah hasil Uji Normalitas menggunakan kolmogorof smirnov.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

		Standardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71093948
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.677

a. *Dependent Variabel* : Kinerja karyawan(Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Tabel dibawah ini memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari penelitian ini sebesar 0,677 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, didapatkan nilai signifikan variabel disiplin kerja (X_1) yaitu 0,508 dan nilai signifikan variabel stres kerja (X_2) yaitu 0,278. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan kedua variabel bebas lebih besar dari nilai signifikansi (0,05) yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Disiplin (X1)	.963	1.038
Stres (X2)	.963	1.038

Dependent Variabel : Kinerja karyawan(Y)

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas juga dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih besar dari 0,01 yaitu sebesar 0,963 dan nilai VIF setiap variabel kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari persamaan regresi sebagai dapat ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.929	8.234		3.756	.000
IC	-.087	.131	-.094	-.667	.508
MDRT	.165	.150	.155	1.098	.278

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \varepsilon$$

$$Y = 30,929 + (-0,087)x_1 + 0,165x_2$$

Interpretasi persamaan :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 30,929 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh disiplin kerja dan stres kerja, kinerja karyawan bernilai positif 30,929.
2. Disiplin Kerja (X_1) bernilai negatif yaitu -0,087 yang menunjukkan bahwa setiap penurunan nilai variabel disiplin kerja satu satuan, maka akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,087 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Stres Kerja (X_2) bernilai positif 0,165 menunjukkan bahwa jika variabel stres

kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,165 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap atau nol.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_1)

Berdasarkan tabel 4 sebelumnya dapat dilihat bahwa signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_1) adalah 0,508 dan nilai t_{tabel} 1,675. Berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,508 < 1,675$), dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Berdasarkan tabel 4 sebelumnya dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Stres Kerja (X_2) adalah 0,278, dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} 1,675. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji F

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.314	2	7.657	1.002	.374 ^b
1 Residual	382.158	50	7.634		
Total	397.472	52			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres (X2), Disiplin (X1)

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,002 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,79 sehingga nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,002 < 2,79$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak, berarti variabel Disiplin Kerja (X_1) dan

Stres Kerja (X_2) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.292 ^a	.085	.039	2.276

1. Predictors: (Constant), Stres (X_2), Disiplin (X_1)

Sumber : Pengolahan Data Primer (2022)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,039 hal ini menunjukkan bahwa 3,9% variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sisanya (100%-3,9%=96,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang ada pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Mutiara (2016) dengan hasil penelitian *R Square* 0,034 (3,4%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan stres kerja sedangkan sisanya 96,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas pada penelitian seperti nilai religius, pengembangan karier, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa signifikansi variabel disiplin kerja (X_1) adalah 0,508 dan nilai t_{tabel} 1,675. Berarti nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,508 < 1,675$), dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Budiman Swalayan pondok. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Herawati (2016) pada karyawan

Supermarket Pamella Satu Yogyakarta, dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 1,060 lebih kecil dari t_{tabel} 2,007. Penelitian lain oleh Kempa (2017) menunjukkan hasil yang sama dimana kinerja karyawan masih tetap terjaga meskipun masih ada yang datang terlambat.

Disiplin kerja karyawan pada Budiman Swalayan Pondok terlihat baik, ditandai dengan kebiasaan positif dari setiap karyawan agar menaati peraturan yang ada di perusahaan. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 30 Agustus 2022 dengan HRD Budiman Swalayan, dikatakan bahwa pada saat dilakukan rekrutmen karyawan diadakan tes tertulis yang menilai perilaku disiplin pada diri calon karyawan tersebut.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel stres kerja (X_2) adalah 0,278, dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} 1,675. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Budiman Swalayan Pondok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raintung (2022) pada karyawan PT Jumbo Pasar Swalayan Manado, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena stres kerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor yang individu daripada faktor pekerjaan.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan HRD Budiman Swalayan pada 30 Agustus 2022, perusahaan dapat menekan tingkat stres kerja yang dihadapi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan rapi serta memutar musik bernuansa

Islami. Selain itu, perusahaan juga melakukan kegiatan pengajian 2 kali dalam satu bulan yang dilaksanakan pada hari Kamis untuk memperkuat silaturahmi antar karyawan dan pimpinan perusahaan serta memberikan siraman rohani sebagai motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh pimpinan Budiman Swalayan, yaitu budaya organisasi yang berdasarkan syariat Islam.

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian pada uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 1,002 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,79 sehingga nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,002 < 2,79$). Dengan demikian variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Stres Kerja (X₂) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Budiman Swalayan Pondok. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Mutiara (2016) pada PT Kereta Api Indonesia Persero Daerah Operasi 1 Jakarta dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kedisiplinan pada PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta telah sesuai dengan aturan perusahaan, dan stres kerja yang dialami oleh karyawannya tidak berpengaruh karena para karyawan bisa mengesampingkan masalah pribadi selama melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berikut merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan Budiman Swalayan Pondok sesuai hasil wawancara dengan HRD Budiman Swalayan pada 30 Agustus 2022:

1. Penerapan etika kerja yang berdasarkan budaya Islam.
2. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan rapi.
3. Motivasi yang membangun.
4. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.
5. Pemimpin yang demokratis dan mudah bergaul dengan karyawan.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan HRD Budiman Swalayan pada 30 Agustus 2022, kinerja karyawan pada Budiman Swalayan dinilai baik. Hal ini dikarenakan karyawan menjalankan aturan perusahaan dengan baik. Beberapa hal yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pemberian hak karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah, seperti hari libur 1 kali dalam seminggu, cuti karyawan (12 hari dalam 1 tahun), gaji pokok dan tunjangan.
2. Pemberian jenjang karir yang cukup menjanjikan.
3. Pelaksanaan program training selama 3 bulan dan kegiatan Pemagangan dalam Negeri (PDN) yang bekerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

- a) Variabel disiplin kerja dan stress kerja secara partial tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Budiman Swalayan Pondok.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini adalah :

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat membahas variabel lain diluar variabel yang telah dibahas pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti religius karyawan, etika kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *work life balance*.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak perusahaan untuk tetap mempertahankan tingkat disiplin karyawan agar tidak terjadi penurunan dengan tetap mempertahankan budaya organisasi yang telah berlangsung selama ini. Dan untuk perusahaan sejenis dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi atau contoh yang baik dalam pengelolaan kedisiplinan karyawan.
3. Stres kerja yang dihadapi karyawan di Budiman Swalayan hampir tidak ada. Perusahaan dapat mengadakan kegiatan yang membantu karyawan untuk mencegah terjadinya stres kerja seperti kegiatan wirid karyawan dan *family gathering* secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Budiman Swalayan. (2020). *Sejarah Budiman Swalayan*. Mediatamaweb: <https://budimanswalayan.com>. Diakses pada 15 Juli 2022 pukul 20:27 WIB.
- Deviana. (2022). *Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart)*. *SNISTEK 4*, 142-150.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Herawati. (2016). Pengaruh Disiplin, Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Supermarket Pamella Satu Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen* vol. 5 no.1 hal.26-33.
- Irawan, Juanda. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen Store Tbk Binjai Supermall. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains: Universitas Pembangunan Panca Budi* vol.2 no.02.
- Katmiatun. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departement Store cabang City of Tomorrow*. *UBHARA Management Journal* vol.1 no 1, 201-211.
- Kempa, Sesilya.. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Modern Widya Tehcnical Cabang Jayapura. *Jurnal AGORA* vol.5 no. 3.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meriyani, Winda. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Matahari Departement Store Cabang Blok M Jakarta. Jakarta: Universitas Islam Negeri Jakarta Syarif Hidayatullah.

- Mutiara. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Persero Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah Inovator* hal. 25-50.
- Nusran. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Raintung. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Jumbo Pasar Swalayan Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 10 No. 1 hal. 1694-1704.
- Robbins. (2016). *Manajemen jilid 1 edisi 13 alih bahasa : Bob Sabran dan Devri Bardani P.* Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan RnD*. Bandung: Alfabet.
- Suriati. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ciomas Adisatwa Medan. Medan: Universitas Medan Area.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama (p. 86)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tondulawe, Indra Cahyadi, dkk. (2022). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anne Marie Decoration Manado. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* vo. 7 no. 2.