
**PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA MANDIRI
BANGUNAN MEDAN**

Kevin Andrew, Hendra Nazmi, Randy Tiatanto, Winda Yani
Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Medan

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of job stress, work competence, and work discipline on employee performance. The population in this study was 139 employees and the sample was 94 employees. We conducted a survey research to collect data from the respondents. We used primary and secondary data, and analysed the by using multiple linear regression. The results showed that partially job stress, job competence, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Simultaneously job stress, work competence and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Keywords: Job Stress; Work Competence; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu sistem dapat berjalan dan beroperasi dengan baik apabila ada peraturan atau standar yang melibatkan sumber daya manusianya. PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distributor bahan bangunan. Berdasarkan survey awal bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Penurunan kinerja karyawan ini terlihat dari tidak tercapainya target penjualan dan realisasi penjualan yang diakibatkan kurangnya ketelitian karyawan dalam pekerjaan, dan seringkali hasil pekerjaan karyawan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Permasalahan stres kerja karyawan di dalam PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan adalah job description yang tidak jelas sehingga pekerjaan yang menjadi tugas karyawan tidak pasti mengakibatkan karyawan stres dalam bekerja dan pemberian pekerjaan yang mendadak dan waktu penyelesaian yang terlalu cepat mengakibatkan karyawan stres dalam penyelesaian pekerjaan karena apabila tidak selesai tepat waktu yang diperintahkan oleh atasan, maka akan ditegur atau diberikan surat peringatan.

Permasalahan kompetensi adalah kurangnya penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimilikinya oleh karyawan baik dari segi pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Banyak karyawan yang ditempatkan pada divisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga mengakibatkan masalah dalam penyelesaian pekerjaannya.

Disiplin kerja pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan diketahui belum terbentuk dengan baik yang terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Ketidakhadiran dikarenakan sanksi hukuman tidak jelas, teladan pemimpin yang tidak hadir dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman ketidakhadiran.

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti tertarik dengan judul pengaruh stress kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Perumusan masalah pokok yakni sebagai berikut:

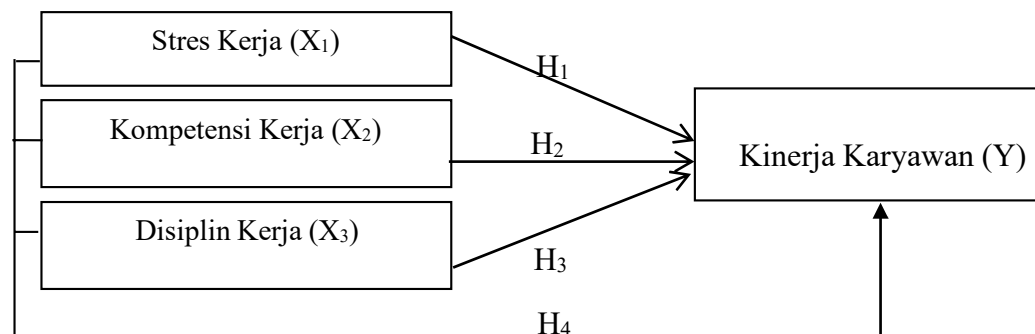
1. Bagaimana pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?
4. Bagaimana pengaruh Stress Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan?

KAJIAN TEORI

Menurut Wahjono (2010), pada akhirnya pengelolaan stress yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Priansa (2016), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Menurut Fahmi (2016) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Menurut Sujarweni (2015), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Adapun isi dari hipotesis penelitian adalah:

H₁: Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan

H₂: Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan

H₄: Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2015), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai *variable*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2017), statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku. Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif *explanatory*. Zulganef (2013) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu.

Menurut Sugiyono (2012), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 139 karyawan.

Menurut Sugiyono (2012), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sehingga menghasilkan sampel sebanyak 94 responden. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, diberikan kepada sama karyawan pada perusahaan. Wawancara, dilakukan kepada karyawan kepada perusahaan, dan studi dokumentasi yang menggunakan adalah profil perusahaan, data karyawan, dan juga teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$; $\text{sig} < 0,05$, maka butir pertanyaan valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$; $\text{sig} > 0,05$, maka butir pertanyaan tidak valid

Menurut Ghozali (2016), uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

1. Cronbach's alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk.
2. Cronbach's alpha $0,6-0,79$ = reliabilitas diterima.
3. Cronbach's alpha $0,80$ = reliabilitas baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2014), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain melihat grafik histogram dapat juga melihat grafik *nomal probability plot*. Untuk mendeteksi normalitas data dapat juga dilakukan dengan non-parametrik statistik dengan uji Kolmogorv-Sminorv (K-S). Jika $\text{sig} > 0,05$ maka berdistribusi normal. Jika $\text{sig} < 0,05$ maka berdistribusi tidak normal

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $\text{VIF} = 1/\text{tolerance}$) dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen). Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependen. Kriteria uji Glejser yaitu jika $r > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika $r < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y	: Kinerja Karyawan
X ₁	: Stres Kerja
X ₂	: Kompetensi Kerja
X ₃	: Disiplin Kerja
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: Koefisien regresi variabel bebas
e	: <i>Term of error</i>

Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R², nilai adjusted R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016), uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Dalam penelitian ini F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5%. Kriteria penelitian hipotesis pada uji F ini adalah:

H₀ diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016), uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel}, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H₀ diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (dengan $\alpha = 5\%$)

H_a diterima apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan $\alpha = 5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dijelaskan terlebih dulu karakteristik responden penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase
18 - 25 Tahun	46	48.9
26 - 40 Tahun	32	34.0
> 40 Tahun	16	17.0
Total	94	100%

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Mayoritas responden dari karakteristik berdasarkan usia adalah responden yang mempunyai usia 18-25 tahun sebanyak 46 responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	54	57.4
Perempuan	40	42.6
Total	94	100%

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin adalah responden yang mempunyai jenis kelamin laki-laki sebanyak 54 responden.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA	64	68.1
D-3	6	6.4
S1	24	25.5
Total	94	100%

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dari karakteristik berdasarkan pendidikan adalah responden yang mempunyai SMA tahun sebanyak 64 responden.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
<1 Tahun	18	19.1
1-3 Tahun	31	33.0
>3 Tahun	45	47.9
Total	94	100%

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

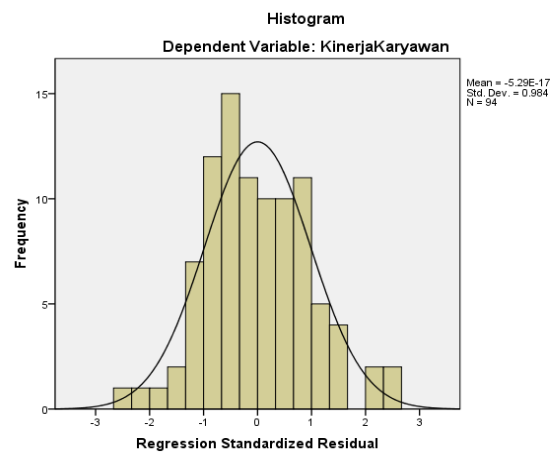
Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden dari karakteristik berdasarkan masa kerja adalah responden yang mempunyai masa kerja di atas 3 tahun tahun sebanyak 45 responden.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

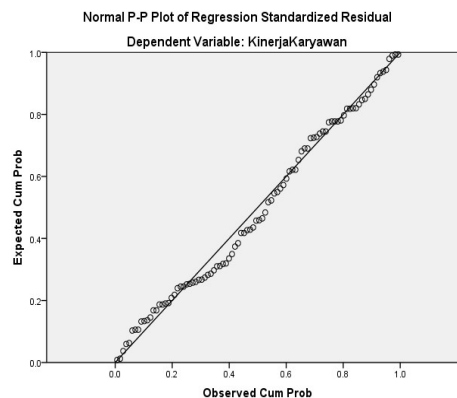
1. Uji Grafik



Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Grafik histogram pada Gambar 2 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Gambar 3 terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Statistik

Uji normalitas secara statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov. Tabel 5 menunjukkan nilai signifikan $0,634 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.93677469
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.746
Asymp. Sig. (2-tailed)		.634

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Berikut hasil pengujian multikolinieritas yaitu:

Tabel 6. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.853	3.140		.272	.786		
	StressKerja	.414	.158	.230	2.620	.010	.796	1.256
	Kompetensi	.292	.073	.336	3.991	.000	.865	1.156
	DisiplinKerja	.304	.076	.340	4.007	.000	.849	1.177

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

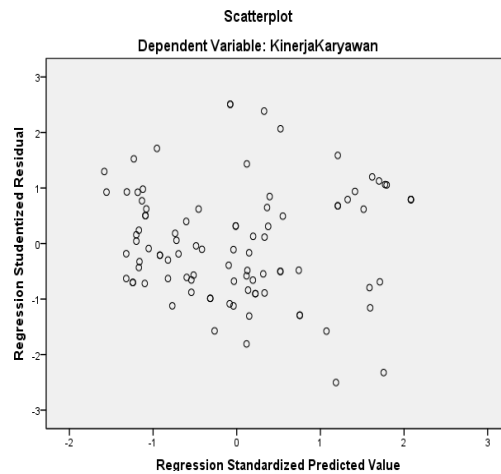
Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* yaitu stres kerja sebesar 0,796 > 0,1, kompetensi kerja sebesar 0,865 > 0,1 dan disiplin kerja sebesar 0,849 > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas yaitu stress kerja sebesar 1,256 < 10, kompetensi kerja sebesar 1,156 < 10 dan disiplin kerja sebesar 1,177 < 10. Dengan demikian pada uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas stress kerja sebesar 0,075 > 0,05, variabel bebas kompetensi kerja sebesar 0,423 > 0,05 dan variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,331 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji Gletjer dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 7. Uji Gletjer
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.495	1.723		1.448	.151
StressKerja	.156	.087	.203	1.803	.075
Kompetensi	.032	.040	.087	.804	.423
DisiplinKerja	.041	.042	.107	.978	.331

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,853 + 0,414 \text{ Stres Kerja} + 0,292 \text{ Kompetensi Kerja} + 0,304 \text{ Disiplin Kerja}.$$

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.853	3.140		.272	.786
StressKerja	.414	.158	.230	2.620	.010
Kompetensi	.292	.073	.336	3.991	.000
DisiplinKerja	.304	.076	.340	4.007	.000

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Penjelasan regresi linier berganda di atas adalah:

2. Konstanta sebesar 0,853 menyatakan bahwa jika variabel bebas stres kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 0,853 satuan.
3. Koefisien regresi variabel bebas stres kerja sebesar 0,414 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas stres kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,414 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi kerja sebesar 0,292 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,292 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
5. Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,304 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,304 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,430 hal ini berarti 43% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 57% (100% - 43%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti analisa jabatan, pelatihan kerja, promosi jabatan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} (24,386) > F_{tabel} (2,71)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa stres kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6037.712	3	2012.571	24.386	.000 ^a
Residual	7427.533	90	82.528		
Total	13465.245	93			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompetensi, StressKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2020

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 94-4=90 adalah sebesar 1,987. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,620 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,010 < 0,05$. Berarti bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,991 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,007 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,620 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,010 < 0,05$, berarti bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Menurut Wahjono (2010), pada akhirnya pengelolaan stress yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,991 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Berarti bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Priansa (2016), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai.

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,007 > 1,987$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Berarti bahwa

secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2016) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasanKesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial stress kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.
2. Secara simultan stress kerja, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan.

Dengan kesimpulan penelitian di atas, bagi perusahaan, kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh stres kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja. Peningkatan ketiga variabel tersebut baik secara parsial maupun bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki ketiga variabel tersebut di dalam perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fahmi, Irfam. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Marpaung, I., & Winarto, W. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Penilaian Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(1), 79-86.
- Priansa, Juni Donni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1).