

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang)

Mifthaul Hanan

*Mahasiswa Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang
Email : hanan173@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja yang memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling* yaitu teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan WarpPls 6.0.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work stress on work discipline, work stress on employee performance, work discipline on employee performance and work discipline that mediates work stress on employee performance. The method used in sampling is probability sampling, which is a simple random sampling technique. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) using WarpPls 6.0.

Based on the results of data analysis shows that work stress has a significant positive effect on work discipline, work stress has a significant negative effect on employee performance, work discipline has a significant positive effect on employee performance and work discipline is significant in mediating the effect of work stress on employee performance.

Keywords: Job Stress, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah pokok utama dalam pengembangan suatu organisasi, tidak adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat berdampak dengan lambatnya perkembangan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kualitas kerja baik adalah aset bagi suatu perusahaan. Mangkunegara (2012:7) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh karyawan. PT Infomedia Nusantara agent tier 1 komplain Malang adalah divisi *inbound* merupakan divisi yang menangani panggilan masuk dari pelanggan, karyawan harus memiliki disiplin kerja dan konsentrasi yang baik guna dapat menangani pelanggan dengan baik.

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur dari kesuksesan perusahaan, sedangkan faktor stres kerja dan disiplin kerja kedua hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Arijanto (2017) stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agent tier 1 komplain memiliki tugas menangani pelanggan dengan lingkup nasional. Hal itu adalah tuntutan pekerjaan yang harus dijalani oleh karyawan. Mangkunegara (2013:75) menjelaskan salah satu komponen dari kinerja adalah tanggung jawab. Karyawan pada agent tier 1 komplain harus bertanggung jawab penuh terhadap pelanggan yang dihadapinya, seluruh permasalahan yang terjadi pada pelanggan diusahakan sebaik mungkin agar dapat tersolusikan dengan durasi waktu kurang dari 10 menit untuk menjaga grafik *call* agar tetap stabil. Hal ini salah satu faktor terjadinya stres kerja pada karyawan.

Kasus stres kerja pada karyawan tidak melulu berdambak pada bunuh diri, banyak juga dari karyawan yang keluar masuk perusahaan karena tuntutan kerja atau kontrak kerja yang tidak sesuai. Kasus ini pernah di beritakan oleh *tirto.id*, bahwa karyawan sering pindah tempat kerja karena divisi yang tidak sesuai dengan yang dilamar sampai kontrak kerja yang tidak sesuai. (*tirto.id:09/09/2017*).

Pada prinsipnya disiplin diciptakan agar terbentuknya karakter pada diri karyawan. Disiplin harus di wujudkan dengan bentuk sikap patuh kepada peraturan itu sendiri. Hal ini juga di jelaskan oleh Holil dan Sriyanto (2011) menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari seberapa baik disiplin yang dilakukan karyawan. Kasus kecurangan bolos kerja atau jam karet, saat kerja sudah menjadi lumrah. Kasus seperti ini juga sering terjadi pada pegawai negeri sipil (*liputan6.com:12/04/2019*). Ketentuan jam kerja ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 3 Angka 11, pernah diberikan oleh *liputan6.com* bahwa pelanggaran tidak masuk kerja kerap terjadi.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap disiplin kerja, 2) Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, 3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja yang memediasi stres kerja terhadap kinerja karyawan

Manfaat penelitian ini antara lain: 1) Secara teoritis: (a) Hasil penelitian di harap dapat memberikan sumbang pemikiran dalam memperkaya wawasan terhadap stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan (b) Hasil penelitian penelitian dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, di harapkan pula dapat bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia. 2) Secara praktis: (a) Hasil penelitian berguna secara teknis untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja kerjawan, (b) Hasil penelitian di harap dapat menyumbang pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Stoner (1978) dalam Tika (2014:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya (Gibson et al, dalam Budaya Organisasi oleh Asri Laksmi Riani, 2011:98).

Menurut Mangkunegara (2012:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan diberikan kepadanya dan komponen-komponen kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab .

Menurut robbinns (2006:260) ada enam indikator untuk mengukur kinerja secara individu yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Stres Kerja

Satrio (2015:19) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurut Handoko. T (2001:200) stres adalah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Menurut Kirkcaldy dalam Asih, Pratiwi (2010) stres kerja dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Manusia dalam proses bekerja tidak selamanya berjalan dengan lancar, terkadang muncul rasa stres saat bekerja. Menurut Luthans (2006:442) ada beberapa penyebab stres kerja: stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok dan stresor individu.

Gitosudarmo dan Sugita dalam Rozikin (2006:308) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu: 1) bersumber dari luar, meliputi: faktor lingkungan kerja (lingkungan fisik), faktor pekerjaan, faktor kerja kelompok, faktor organisasi dan faktor di luar organisasi. 2) Bersumber dari individu itu sendiri

Disiplin Kerja

Sutrisno (2011:96) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2007:305) disiplin merupakan

tindakan manajemen untuk mendorong para anggota memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

Hasibuan dalam Putra dkk (2016) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, di antaranya: (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.

Disiplin kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor (Soejono, 2002:72) yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Disiplin merupakan suatu bagian terpenting dalam suatu lembaga. Menurut Dharma (2003:194) disiplin kerja karyawan juga di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti: Kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal dan ketaatan karyawan terhadap peraturan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif sendiri dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2013:13).

Populasi dalam penelitian ini adalah agent tier 1 komplain CC (*Call Center*) 147 Malang yang berjumlah 115 karyawan. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut: $n = N / 1 + Ne^2$.

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 115 orang dan presisi yang ditetapkan 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah: $n = 115 / 1 + 115 \times 0,05^2 = 89.32$, dibulatkan menjadi 89. Jadi, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 89 karyawan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2013:82) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode internet *survey*. Malhotra (2002:217) dalam Johar (2018) mengatakan *Survey online* bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja, selain respon yang cepat juga menjadi salah satu keunggulan dari *survey online*.

Penelitian ini pada dasarnya ingin menguji pengaruh variabel terhadap variabel lain dalam model penelitian yang telah dikembangkan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara keseluruhan merupakan variabel laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung). Atas dasar pertimbangan tersebut digunakan teknik statistik *Structural Equation Model* (SEM). Analisis data menggunakan software Warp PLS 6.0.

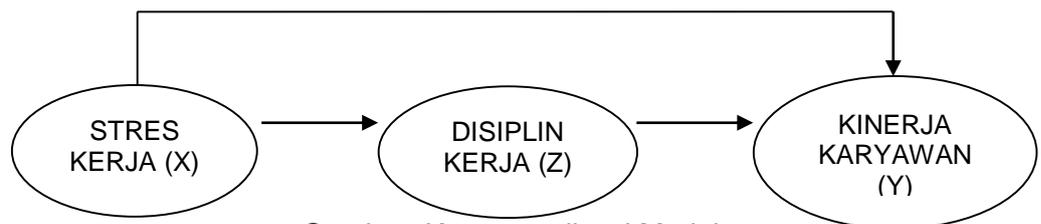
Pada analisis SEM dengan menggunakan WarpPLS 6.0, normalisasi dan pengecekan terjadinya multikolinieritas data sudah dilakukan secara otomatis oleh software sebelum proses analisis SEM (Kock, 2015). Tahapan Analisis SEM dalam WarpPLs dikelompokkan menjadi dua, yaitu: 1) Uji Outer Model (Model Pengukuran), 2) Uji Inner Model (Model Struktural).

Sebuah model penelitian dinyatakan memiliki model struktural yang baik apabila besarnya prosentase variance yang dijelaskan melalui nilai R-square (kakuatan prediksi), predictive relevance dan Goodness of Fit (GoF) memenuhi standrat yang dipersyaratkan (Kock, 2015). Beberapa item pengujian dan standart nilai Nilai Uji Inner Model (Model struktural) yang digunakan untuk mengukur kekuatan model.

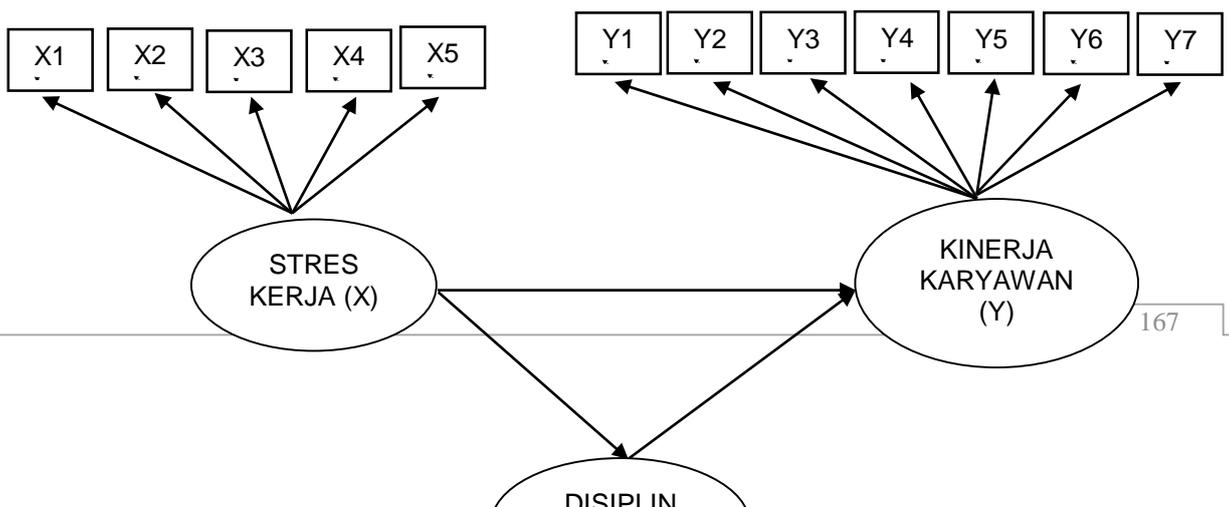
Item Pengujian	Keterangan Penerimaan
Average path coefficient (APC)	$P < 0,001$
Average R-squared (ARS)	$P < 0,001$
Average adjusted R-squared (AARS)	$P < 0,001$
Average block VIF (AVIF)	acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$
Average full collinearity VIF (AFVIF)	acceptable if ≤ 5 , ideally $\leq 3,3$
Tenenhaus GoF (GoF)	small $\geq 0,1$ medium $\geq 0,25$ large $\geq 0,36$
Sympson's paradox ratio (SPR)	acceptable if $\geq 0,7$, ideally = 1
R-squared contribution ratio (RSCR)	acceptable if $\geq 0,9$, ideally = 1
Statistical suppression ratio (SSR)	acceptable if $\geq 0,7$
Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	acceptable if $\geq 0,7$

Sumber: Kock (2015)

Sesuai dengan tujuan penelitian maka konseptualisasi model penelitian.



Gambar: Konseptualisasi Model
Sumber: Data Primer diolah



Gambar: Penyusunan Diagram Jalur
Sumber: Data Primer diolah, 2020

HASIL ANALISIS DATA
Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent validity dari Machfud dan Dwi (2013) menjelaskan syarat loading di atas 0,70 sering tidak terpenuhi khususnya untuk kuesioner yang baru dikembangkan. Oleh karena itu penghapusan indikator dengan loading antara 0,40-0,70 dilakukan apabila indikator tersebut dapat meningkatkan AVE dan *Composite reliability* di atas nilai batasnya.

Variabel	Indikator	Cross Loading	P Value	Keterangan
Stres Kerja (X)	X1.1	0.701	<0.001	Valid
	X1.1	0.862	<0.001	Valid
	X1.1	0.869	<0.001	Valid
	X1.2	0.848	<0.001	Valid
	X1.3	0.616	<0.001	Valid
	X1.3	0.862	<0.001	Valid
	X1.3	0.863	<0.001	Valid
	X1.4	0.825	<0.001	Valid
	X1.4	0.648	<0.001	Valid
	X1.5	0.720	<0.001	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1.1	0.673	<0.001	Valid
	Z1.1	0.684	<0.001	Valid
	Z1.1	0.925	<0.001	Valid
	Z1.2	0.909	<0.001	Valid
	Z1.2	0.629	<0.001	Valid
	Z1.3	0.725	<0.001	Valid
	Z1.4	0.600	<0.001	Valid
	Z1.4	0.917	<0.001	Valid
	Z1.5	0.568	<0.001	Valid
	Z1.5	0.919	<0.001	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.647	<0.001	Valid
	Y.2	0.751	<0.001	Valid
	Y.3	0.724	<0.001	Valid
	Y.5	0.771	<0.001	Valid

	Y.6	0.806	<0.001	Valid
	Y.7	0.662	<0.001	Valid

Sumber: data diolah

Dari tabel diatas diketahui nilai *Combined Loading and Cross-Loadings* telah memenuhi kriteria.

Discriminant validity dinilai dari *cross-loading* pengukur dengan konstruk dengan cara melihat loading konstruk laten yang akan memprediksi indikatornya/ dimensi lebih baik daripada konstruk lainnya.

Indikator	Stres	Disiplin	Kinerja	Keterangan
X1.1	(0.701)	1.280	-0.214	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.1	(0.862)	-0.271	-0.094	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.1	(0.869)	-0.257	-0.044	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.2	(0.848)	-0.225	0.072	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.3	(0.616)	-0.365	0.094	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.3	(0.862)	-0.271	-0.094	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.3	(0.863)	-0.242	-0.031	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.4	(0.825)	-0.180	0.089	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.4	(0.648)	0.267	0.178	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
X1.5	(0.720)	0.546	0.095	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.1	1.147	(0.673)	-0.094	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.1	1.117	(0.684)	-0.044	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.1	-0.275	(0.925)	-0.223	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.2	-0.451	(0.909)	-0.098	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.2	0.278	(0.629)	0.178	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.3	-0.001	(0.725)	0.199	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.4	-0.500	(0.600)	0.465	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.4	-0.270	(0.917)	-0.225	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.5	-0.490	(0.568)	0.483	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Z1.5	-0.239	(0.919)	-0.234	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y.1	-0.130	0.376	(0.647)	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y.2	-0.243	0.054	(0.751)	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y.3	0.207	-0.022	(0.724)	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y.5	0.108	0.030	(0.771)	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y.6	-0.167	-0.142	(0.806)	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>
Y.7	0.253	-0.267	(0.662)	Memenuhi <i>Discriminant validity</i>

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas, keseluruhan indikator telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator sudah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Conposite Reliability, Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,70. Berikut ini hasil dari *output latent variable coefficients*.

	STRES	DISIPLIN	KINERJA KARYAWAN
<i>R-Square</i>		0.727	0.437
<i>Composite Reliable</i>	0.941	0.933	0.871
<i>Cronbach's alpha</i>	0.929	0.918	0.822
<i>Avg. Var. Extrac</i>	0.620	0.589	0.531
<i>Q-Squared</i>		0.718	0.422

Sumber: data diolah

Composite Reliability data yang memiliki *composite reliability* > 0,8 mempunyai reliabilitas yang tinggi. *Average Variance Extracted* (AVE) diharapkan >0,5 dan nilai *cronbach's alpha* dinyatakan reliabel diharapkan >0,6 untuk semua konstruk. Berdasarkan hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Uji Inner Model (Model Struktural)

Model fit indices	Indeks	P-Value	Kriteria	Keterangan
APC (Average Path coefficient)	0,616	<0,001	P < 0,05	DITERIMA
ARS (Average R Squared)	0.582	<0,001	P < 0,05	DITERIMA
Average Adjusted R-Squared	0,574	<0,001	P < 0,05	DITERIMA
Average Variance Inflation Factor (AVIF)	4.082	≤5 dan idealnya ≤3		DITERIMA
Average Full ColliarityVIF (AFVIF)	2,907	≤5 dan idealnya ≤3		DITERIMA
Tenenhaus GoF (GoF)	0,581	Small ≥0,1. Medium ≥0,25. Large ≥0,36		LARGE
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	0,667	≥0,7 dan idealnya = 1		DITERIMA
R-Square Contribution Ratio (RSCR)	0,929	≥0,9 dan idealnya = 1		DITERIMA
Statistical Suppression Ratio (SSR)	1,000	≥0,9		DITERIMA
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	1,000	≥0,7		DITERIMA

Dari tabel di atas menunjukkan output dari WarpPLS 6.0 yang menjelaskan bahwa APC memiliki indeks sebesar 0.616 dengan nilai p – value < 0,001. Sedangkan ARS memiliki indeks sebesar 0.582 dengan p – value < 0,001. Berdasarkan kriteria, APC sudah memenuhi kriteria karena memiliki nilai p < 0,001. Begitu pula dengan nilai p dari ARS yaitu p < 0,001. Nilai AVIF yang harus < 5 sudah terpenuhi karena berdasarkan data tersebut AVIF nilainya 4.082. serta ditambah *Goodness of Fit* (GoF) pada kolom *Tenenhaus GoF* (GoF) menunjukkan angka 0,581 yang berarti model penelitian ini besar pengaruhnya antara variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *inner model* memenuhi kesesuaian dalam model penelitian ini dan dapat diterima

Koefisien Model I

Path coefficient			
	Stres	Disiplin	Kinerja
Stres			
Disiplin	0,853		
Kinerja	-0,183	0,813	
P-Values			
	Stres	Disiplin	Kinerja
Stres			
Disiplin	< 0,001		
Kinerja	0,036	< 0,001	

Sumber: data diolah

Koefisien jalur model I digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh langsung antara Stres Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z), Stres Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung pada tabel diatas dapat diketahui:

1. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari Stres Kerja menuju Disiplin Kerja adalah 0,853 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Diketahui nilai P-Values < 0,001 yang berarti juga < tingkat signifikansi 0,05, maka Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari Stres Kerja menuju Kinerja karyawan adalah -0,183 yakni bernilai negatif. Hal ini berarti Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Diketahui nilai P-Values 0,036 yang berarti juga < tingkat signifikansi 0,05, maka Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dari Disiplin Kerja menuju Kinerja karyawan adalah 0,813 yakni bernilai positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Diketahui nilai P-Values < 0,001 yang berarti juga < tingkat signifikansi 0,05, maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Koefisien Model II

Gambar: Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) (Mediasi)

----- Indirect and total effects (table view) -----			
* Indirect and total effects *			

Indirect effects for paths with 2 segments			

	STRES	DISIPLIN	KINERJA
STRES			
DISIPLIN			
KINERJA	0.694		
Number of paths with 2 segments			

	STRES	DISIPLIN	KINERJA
STRES			
DISIPLIN			
KINERJA	1		
P values of indirect effects for paths with 2 segments			

	STRES	DISIPLIN	KINERJA
STRES			
DISIPLIN			
KINERJA	<0.001		
Standard errors of indirect effects for paths with 2 segments			

Koefisien jalur model II digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung antara Stres Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai mediasi

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung pada gambar diatas diketahui pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja sebesar 0,694, dengan P-Values = 0,001 < tingkat signifikansi 0,05, maka Stres Kerja secara tidak langsung signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan, melalui Disiplin Kerja, dengan kata lain Disiplin Kerja signifikan dalam memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dari hasil koefisien model terdapat beberapa kesimpulan:

- 1) Hasil analisis diketahui disiplin kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,73 yang berarti variabel stres kerja mampu mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 73%. Stres kerja yang biasa terjadi pada karyawan disebabkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden tertinggi ada pada item pernyataan jam diluar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi saya, lembur adalah peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menandakan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan karena peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan memberatkan bagi karyawan.
- 2) Hasil analisis diketahui kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,44 yang berarti variabel stres kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 44%. Stres kerja yang biasa terjadi pada karyawan disebabkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden tertinggi ada pada item pernyataan jam diluar jam kerja normal (lembur) memberatkan bagi saya, artinya lembur dapat mempengaruhi tingkat keseriusan kerja karyawan artinya tingkat konsentrasi karyawan saat bekerja dapat menurun yang dapat berdampak pada kinerja karyawan.
- 3) Disiplin kerja adalah aturan yang harus ditaati oleh setiap karyawan seperti penggunaan atribut yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan tertinggi pada item karyawan rajin mengenakan seragam dan *id card*, artinya atribut yang diberikan perusahaan terasa nyaman dikenakan oleh karyawan. Peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan memiliki penilaian terhadap kinerja karyawan, jawaban terendah responden ada pada taat pada aturan yang artinya tidak semua aturan yang ditetapkan oleh perusahaan ditaati oleh karyawan, oleh karenanya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai p-values yang diperoleh dari stres kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,001 yang berarti < 0,05, maka stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Nilai p-values yang diperoleh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036 yang berarti $< 0,05$, maka stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai p-values yang diperoleh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001 yang berarti $< 0,05$, maka disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,694, dengan p-values = 0,001 $<$ tingkat signifikansi 0,05, maka stres kerja secara tidak langsung signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, melalui disiplin kerja, dengan kata lain disiplin kerja signifikan dalam memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dharma. 2003. Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asih & Pratiwi. 2010. Perilaku Prosocial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi. Jurnal Psikologi, Volume I, No 1. Kudus: Universitas Muria Kudus.
- Arijanto, Agus. 2017. Motivasi dan Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Internasional Colliman Mulia, Faculty of Economics and Business, Management Studies Program S1, University of Mercu Buana Jakarta DIM Graduate Student of University General Soedirman Purwokerto Central Java.
- Mangkunegara, A. P, 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Holil, Muhamad dan Sriyanto, Agus. 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara).
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3939872/pelanggaran-jam-kerja-kembali-dominasi-kasus-disiplin-pns>. Oleh Nurmayanti, diakses pertanggal 9 Februari 2020.
- <https://tirto.id/kantor-perlu-tangani-stres-pada-karyawan-cwcC>. Oleh Kirnandita, Patresia, diakses pertanggal 9 Februari 2020.
- Kock N. 2015. WarpPLS 5.0 User Manual. Laredo, TX: ScriptWarp Systems, Texas, USA.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P, 2012. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama. Bandung.

- Mangkunegara, A. P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Malhotra. 2005. Riset Pemasaran. Jilid I. Edisi 4. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Pabundu Tika. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Putra, Asmony, Nasir, 2016, Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu, Vol. 1 Desember 2016, Hal. 297.
- Riani, Asri Laksmi, 2011. Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rozikin, Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pemerintah di Kota Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.4, No. 2. Agustus 2006.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sholihin, Mahfud, Ph.D dan Ratmono Dwi, Dr (2013) " Analisis SEM-PLS dengan Wrap PLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis". Penerbit Andi Offset. Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta CV.
- Satrio, Pramanos. 2015. Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circelaka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.