

Volume 7 Nomor 2 Agustus 2022

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

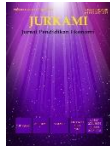
JURKAMI

VOLUME
7

NOMOR
2

SINTANG
AGUSTUS
2022

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
<http://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE>

DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Emilia Dewiwati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Maria Ulfah, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nuraini Asriati, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, FKIP, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) telah terindek



Alamat Redaksi:

**Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang,
Kalimantan Barat, Indonesia**
Email: jurnaljurkami@gmail.com

Penerbit:

LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang



This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
Copyright ©2022, The Author(s)

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)
| e-ISSN 2541-0938 p-ISSN 2657-1528



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARSYNERGY RESOURCE

Fajria Ramadani¹, Mei Retno Adiwati²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN "Veteran" Jawa Timur, Indonesia¹²

²Corresponding Author: adiwaty66@gmail.com

Author Email: fajriiaa.ramadani@gmail.com

Abstract:

Human resources are an important role in achieving the goals of the company. Human resources are the main factor for management in the organization. Resources are also important things to be given more attention by the industry, because good resources by the company can make the value in the company increase and the company will achieve the desired goals. This study aims to analyze the effect of work discipline and work stress on employee performance at PT. Arsynergy Resources. This study is a quantitative study. The population in the study is 60 employees. The sampling technique used is by using a saturated sample. Methods in collecting data using a questionnaire. Analysis for data using Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS software. The results of the study, obtained if the existence of good work discipline can increase the performance of employees at PT. Arsynergy Resource, and the results of the test show that if there is a work stress that is not excessive, it can certainly improve the performance of PT. Arsynergy Resources.

Article History :

Received May 2022

Revision June 2022

Accepted July 2022

Published August 2022

Keywords:

Work Discipline;

Employees Performance;

Work Stres

Abstrak:

Sumber daya manusia ialah peran penting guna pencapaian tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor utama untuk pengelolaan di dalam organisasi. Sumber daya juga hal yang penting untuk dapat diberikan perhatian secara lebih oleh industri, sebab dari sumber daya yang baik oleh perusahaan dapat membuat nilai dalam perusahaan meningkat dan perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. Studi ini bertujuan guna melakukan analisis atas pengaruh adanya disiplin kerja serta stres kerja akan kinerja karyawan di PT. Arsynergy Resource. Studi ini ialah studi bersifat secara kuantitatif. Populasi dalam studi sebanyak 60 karyawan. Teknik sampel yang digunakan yaitu dengan memakai sampel secara jenuh. Metode dalam pengumpulan data memakai kuesioner. Analisa untuk data memakai *Structural Equation Modelling* (SEM) memakai software SmartPLS. Perolehan dari studi, didapat jika dari adanya disiplin kerja yang baik bisa menaikkan kinerja dari karyawan pada PT. Arsynergy Resource, dan hasil dari pengujian menunjukkan jika dari adanya suatu stres kerja yang tidak berlebihan tentunya bisa meningkatkan kinerja karyawan PT. Arsynergy Resource.

Sejarah Artikel

Diterima: Mei 2022

Direvisi: Juni 2022

Disetujui: Juli 2022

Diterbitkan: Agustus 2022

Kata kunci:

Disiplin Kerja;

Kinerja;

Stres Kerja



How to Cite: Ramadani, F., Adiwati, M. R., 2022. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arsynergy Resource*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 7 (2) DOI : 10.31932/jpe.v7i2.1846

PENDAHULUAN

Pengembangan dalam perusahaan atau pada organisasi, sumber daya

manusia menjadi suatu peran utama guna pencapaian suatu tujuan di perusahaan. Dimana dapat diketahui sumber daya



manusia menjadi bagian aset industri paling bernilai. Sumber daya manusia adalah faktor primer atas tata kelola sebuah organisasi. Sumber daya manusia sendiri semestinya adalah sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab dengan baiknya sumber daya manusia di dalam perusahaan tentunya bisa membuat nilai dalam perusahaan meningkat dan perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. Tercapainya tujuan perusahaan tersebut akan membuat suatu keberhasilan perusahaan dengan adanya semangat dan tekad dari sumber daya manusia bekerja menyelesaikan tugasnya sesuai dengan perannya.

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari keberhasilan pencapaian kinerja karyawan. Perusahaan juga harus dapat mengetahui kinerja karyawan, karena dengan mengetahui kinerja karyawan tersebut, perusahaan dapat mengerti naik atau turunnya kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan itu sendiri. Suatu cara guna mengetahui kinerja dari karyawan salah satunya melalui penilaian akan kinerja tersebut. Perolehan dari penilaian tersebut bisa mencerminkan sumber daya pada perusahaan apakah telah mencukupi kebutuhan dalam perusahaan serta kinerja karyawan yang baik, yang secara efektif dan efisien dapat mengurangi berbagai tanggung jawab dan beban perusahaan untuk memecahkan masalah. Menurut (Masram & Mu'ah, 2017) mengemukakan kinerja ialah perolehan dari kerja berdasar akan kuantitas serta kualitas pencapaian oleh pekerja di dalam mengerjakan tanggung jawab yang telah diberikan untuk pekerja tersebut. Berikut merupakan faktor pengaruh terhadap kinerja menurut (Rahayu & Liana, 2020) yaitu stres kerja, disiplin kerja serta kompensasi.

Disiplin kerja tentunya bermanfaat untuk kepentingan suatu perusahaan ataupun untuk pekerjaannya. Pada perusahaan dengan disiplin kerja dapat terwujudnya tata tertib serta kelancaran untuk pengerjaan tugas, oleh sebab itu diharapkan dapat mencapai target industri serta dengan perolehan optimal.

Menurut (Hasmah et al., 2019) menyatakan disiplin merupakan suatu kesadaran, sikap, kesediaan serta kerelaan untuk mengikuti serta menaati adanya aturan entah secara tidak tertulis ataupun secara tertulis dan tentunya telah memenuhi standar industri.

Disiplin kerja dalam perusahaan tentunya sangat dibutuhkan perhatian, sebab dapat memberikan suatu pengaruh akan efektifitas akan pekerjaan dengan adanya dampak dalam pencapaian suatu tujuan di dalam perusahaan. Melalui disiplin dengan baik, tentunya dapat mencerminkan tanggung jawab yang bisa didapat pekerja untuk tugas yang diberikan kepadanya. Tidak hanya disiplin akan kerja yang bisa memberikan suatu pengaruh untuk kinerja dari karyawan, jika stres dari kerja yang tinggi maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Stres kerja ialah perasaan yang menggambarkan adanya tekanan yang diperoleh pekerja, dimana dengan perasaan itu bisa memberikan suatu pengaruh akan kondisi fisik para pekerja guna pelaksanaan tanggung jawab serta tugas, sehingga mempersulit pekerjaan yang diberikan untuk mencapai kinerja yang optimal. Stress kerja sendiri menurut (Mangkunegara, 2017) merupakan suatu perasaan yang dirasakan mempunyai rasa tekanan pekerja untuk menghadapi tugas yang telah diberikan.

Perseroan terbatas (PT) Arsynergy Resource adalah perusahaan nasional yang



berdiri pada tahun 2011. Perusahaan ini bergerak pada bidang industri pengolahan gas bumi, yang mengelola gas bumi yang menjadi produk-produk berupa LPG.

Berdasarkan data produksi pada PT. Arsynergy Resource adanya pencapaian target yang tidak stabil disetiap tahunnya. Peneli menduga faktor tersebut disebabkan oleh disiplin kerja. Adapun dugaan yang terjadi pada PT. Arsynergy Resource adalah pada setiap tahunnya presentase absensi karyawan cenderung mengalami peningkatan, kenaikan presentase tersebut akan berpengaruh terhadap ketidak-optimalnya kinerja karyawan.

Kemudian selain disiplin kerja, terdapat salah satu faktor dugaan lainnya yaitu stres kerja, dimana jika mesin pada perusahaan mengalami kendala atau kerusakan maka karyawan akan memperbaiki mesin yang berkendala tersebut sampai selesai, peneliti menduga bahwa adanya hal tersebut dapat memberikan dampak kepada para pekerja rasa tekanan yang akan mengakibatkan stres kerja.

Disiplin kerja yaitu suatu hal penting bagi sumber daya manusia, dikarenakan meningkatnya disiplin karyawan, dapat meningkatkan adanya kinerja. Pekerja yang tidak mempunyai disiplin akan kerja dengan baik, berisiko mempersulit suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja menurut (Agustini, 2019) yaitu bersikap patuh terhadap seluruh peraturan serta standar berlaku di perusahaan dalam rangka memperbesar keteguhan para pekerja untuk pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh (Sinambella, 2016) di dalam (Pardede & Kurniawan, 2020), menyatakan bahwa

disiplin kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki pekerja guna melaksanakan aturan yang telah berlaku serta meninggikan kedisiplinan untuk diri, serta tidak mengingkari aturan dari perusahaan yang telah diterapkan dengan tekun.

Selanjutnya, menurut (Hamali, 2016) disiplin merupakan sikap secara hormat akan aturan serta ketetapan dari industri di kalangan pekerja, sehingga berdampak pada pekerja dengan sukarela melakukan penyesuaian akan aturan serta ketetapan industri perusahaan.

Berdasarkan definisi dari disiplin kerja yang selaras dengan pendapat beberapa ahli, bisa diambil kesimpulan jika disiplin akan kerja merupakan suatu keahlian kerja dari pekerja guna bekerja secara teratur sesuai dengan aturan perusahaan yang sudah di buat serta tidak melakukan pelanggaran atas aturan yang sudah diterapkan.

Berikut ini merupakan beberapa indikator untuk disiplin kerja yaitu: (1) Tingkat dari kehadiran, merupakan suatu total kehadiran pekerja guna pelaksanaan aktivitas untuk pekerjaan di dalam industri dengan tanda rendahnya tingkatan untuk tidak masuknya pekerja. (2) Tata cara dari kerja, yaitu ketentuan atau aturan yang tentunya diharuskan dapat dipatuhi semua pekerja (3) Tanggung jawab, yang dimaksud merupakan ketersediaan pekerja dalam bertanggung jawab untuk perolehan kerja serta perilaku akan kerja kerjanya juga sarana serta dari prasarana.

Stress kerja merupakan hal yang harus diwaspadai oleh perusahaan, apabila banyak karyawan yang mengalami stres kerja maka akan berdampak negatif terhadap operasional bisnis dan juga



menyebabkan penurunan kinerja dalam suatu perusahaan.

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan jika stress kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan pekerja ketika berhadapan dengan pekerjaannya. Stres kerja tersebut nampak oleh Simptom, terdiri dari ketidakstabilan akan emosi, cenderung senang menyendiri, rasa gelisah, kesulitan untuk tidur, ketidakmampuan untuk tenang, merokok secara berlebih, merasa gugup, cemas, tegang, peningkatan tekanan dari darah, serta gangguan untuk pencernaan.

(Asih et al., 2019) menyatakan jika stres dari kerja ialah kondisi interaksi manusia serta pekerjaannya dalam keadaan tertekan, dapat menciptakan adanya ketimpangan psikologi serta fisik, dapat memberikan pengaruh untuk proses berpikir, pengaruh emosi serta kondisi dari pekerja.

Menurut Fahmi (Pardede & Kurniawan, 2020) menyatakan bahwa stres yaitu keadaan yang menindas jiwa serta kondisi individu diluar dari batas serta apabila tidak bisa diselesaikan serta dibiarkan untuk berlanjut dapat memberikan pengaruh untuk kesehatannya.

Berdasar dari bebrapa pendapat oleh ahli, bisa diambil kesimpulan jika definisi dari stress kerja yaitu perasaan tekanan di alami oleh karyawan, dimana perasaan tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik karyawan untuk pelaksanaan tanggung jawab serta tugas, berdampak pada pekerjaan tidak maksimal. Berikut ini merupakan beberapa indikator stres kerja: (1) Tekanan, yang dimaksud merupakan suatu kondisi dimana karyawan ditekan dengan banyak tuntutan yang ada pada suatu perusahaan; (2) beban kerja, yang dimaksud merupakan tuntutan akan tugas yang telah diberikan untuk pekerja serat

diberikan tenggat waktu untuk penyelesaian tugas tersebut oleh perusahaan;(3) Pekerjaan berbahaya. Pekerjaan yang berbaya merupakan resiko yang bisa menyebabkan karyawan kecelakaan yang bisa terjadi ditempat kerja.

Kinerja menjadi pondasi sesungguhnya dalam perusahaan, sebab tanpa kinerja tentunya perusahaan juga tidak bisa dengan mudah dalam pencapaian tujuan.

Berdasarkan (Masram & Mu'ah, 2017) menjelaskan jika kinerja dari kata menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *actual performance* dengan arti prestasi yang sesungguhnya dari pencapaian seorang individu. Yang dimaksud kinerja (melakukan pekerjaan) merupakan perolehan dari kualitas serta kuantitas pekerjaan dilakukan pekerja untuk pelaksanaan tugas yang sesuai dari tanggung jawab.

(Chairunnisah et al., 2021) menjelaskan “kinerja ialah perolehan kerja oleh seseorang demi pelaksanaan tugas tanggung jawab guna pencapaian tujuan dari perusahaan”. Pekerja bisa mengerjakan pekerjaan secara baik apabila mempunyai kinerja tinggi yang akan berdampak pada pekerjaan yang menjadi baik juga. Kinerja dari karyawan merupakan faktor dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi untuk pencapaian tujuan.

Menurut (Sondang P. Siagian, 2004) dalam (Hasmah et al., 2019) menyatakan bahwa, kinerja yakni hasil kerja dari individu amupun sekelompok capai pada suatu organisasi, sesuai terhadap wewenangnya dan tanggung jawabnya, guna mencapai tujuan yang erat kaitannya dari tujuan secara strategis oleh perusahaan.



Dari definisi kinerja diatas bisa diambil kesimpulan jika kenrja ialah kemampuan pekerja didalam pelaksanaan dari tanggung jawab pekerjaan yang berkaitan untuk tujuan suatu perusahaan. Berikut ini merupakan beberapa indikator kinerja karyawan: (1) Kuantitas kerja, dengan standar yang berlaku melalui perbandingan dari besaran volume akan kerja secara standar dibanding dengan kemampuan secara sebenarnya; (2) Kualitas kerja, merupakan standar untuk menekankan suatu mutu kerja perolehan jika dibanding dari volume kerjanya. Kualitas dari kerja terdiri atas ketelitian, akurasi, kerapian dalam pelaksanaan pekerjaan yang sudah diberikan, memelihara serta menggunakan alat, mempunyai kecakapan serta keterampilan ketika bekerja; (3) Pemanfaatan Waktu, merupakan pemakaian masa akan kerja yang sudah ditetapkan dengan adanya kebijakan industri.

Adapun beberapa tujuan yang ada dalam penelitian berupa: (1) Mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja mempunyai suatu pengaruh akan kinerja karyawan di PT. Arsynergy Resource; (2) Mengetahui dan menganalisis apakah stres kerja memberi pengaruh akan kinerja karyawan pada PT. Arsynergy Resource. Kemudian terkait manfaat dari penelitian meliputi (1) Menambah pengetahuan tentang disiplin kerja, stres kerja, serta kinerja. Juga merupakan mata kuliah untuk memperdalam dan mengaplikasikan ilmu tentang sumber daya manusia yang diperoleh dalam perkuliahan; (2) Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan masukan untuk mengevaluasi disiplin akan kerja serta stres kerja akan kinerja dari karyawan dalam perusahaan; (3) Untuk bahan kajian

ilmu, menambah referensi penelitian bagi program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Disiplin kerja sebagai aspek penting dalam bisnis dimana kedisiplinan karyawan itu sendiri menjadi pengaruh dalam mengurangi atau meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Jika disiplin kerja yang benar telah diterapkan maka efisiensi kerja karyawan perusahaan juga akan efisien, efektif dan meningkat.

Stres kerja merupakan hal yang harus diwaspadai oleh perusahaan, jika banyak karyawan yang merasakan tertekan atau stres di dalam perusahaan maka akan membuat karyawan semakin tertekan, menyebabkan karyawan tidak bekerja dengan baik dan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam studi ini, peneliti memilih penggunaan variabel independen yang terdiri: Disiplin Kerja (X1) serta Stres Kerja (X2). Variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Kemudian, pada studi ini menggunakan sumber data secara langsung oleh objek terkait yaitu PT. Arsynergy Resource. Penggunaan metode penelitian yakni metode penelitian kuantitatif dengan data primer dan peneliti mengambil data menggunakan bantuan instrumen kuesioner yang penyebarannya secara langsung pada karyawan perusahaan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*, terdiri atas rangkaian pertanyaan mengenai sikap dari responden atau lainnya berhubungan terhadap objek yang diteliti. Kemudian, teknik pengumpulan untuk data dalam



studi ini memakai dua jenis ialah sata secara primer serta sekunder.

Teknik untuk pengambilan sampel dipakai memakai metode pengambilan *sampling* secara jenuh didapat populasi penelitian sejumlah 60 kayawan.

Penggunaan metode *sampling* berupa *sampling* jenuh dengan penggunaan PLS-SEM melalui pendekatan *SmartPLS* untuk teknik akan analisis data. Teknik PLS merupakan suatu model untuk persamaan dari SEM dengan basis varian atau komponen. PLS ialah pendekatan dengan alternatif yang tergeser dari pendekatan secara SEM dengan basis kovarian lalu menjadi varian (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari perolehan uji yang sduah dikerjakan peneliti, diperoleh perhitungan untuk analisis data. Melalui data karakteristik responden, untuk responden pada studi ini ialah karyawan bekerja pada pada PT. Arsynergy Resource dengan jumlah karyawan sebanyak 60 karyawan. Melalui data kuesioner dari 60 responden yang sudah di sebarakan, dimana dapat diketahui bahwa responden pada penelitian dengan mayoritas laki-laki. Kemudian dengan mayoritas pengisi kuesioner ini berusia 30-40 tahun.

Dari hasil uji *outlier* didapat perolehan nilai untuk *Mahal. Distance Maximum* ddengan perolehan sejumlah 21,708 dimana perolehan tersebut lebih rendah dari nilai untuk *Mahal Distance* sejumlah 27.87716 dapat diartikan jika tidak adanya *outlier*, bisa diambil kesimpulan jika data memiliki kualitas bagus serta bisa dilanjutkan guna pengolahan data lanjutan, total untuk sampel sejumlah 60 responden.

Model untuk pengukuran studi ini memakai variabel eksogen serta indikator secara reflektif terdiri dari Displin Kerja (X1) serta Stres Kerja (X2) juga untuk variabel endogen ialah Kinerja Karyawan (Y) guna pengukuran validitas dengan indikator didasarkan untuk output dari tabel *outer loading*, ialah melalui besaran perolehan *factor loading*, sebab pada model ini semua indikator memakai refelktif sehingga tabel yang dipaka ialah output untuk *Outer Loadings*.

Melalui data hasil perolehan untuk validitas dari indikator dihitung dengan melihat perolehan *Factor Loading* variabel untuk indikatornya, bisa disebut jika validitas tercukupi apabila lebih tinggi 0,5 dan atau perolehan untuk T-Statistic lebih tinggi 1,96 (perolehan Z untuk $\alpha = 0,05$). *Factor Loading* yaitu keterkaitan diantara hubungan indikator serta variabel, apabila perolehan lebih tinggi 0,5 dikatakan validitasnya bisa tercukupi begitu pun untuk perolehan T-Statistic lebih tinggi 1,96 dapat dikatakan signifikansinya tercukupi.

Berdasar hasil olah data *outer loading*, seluruh indikator refleks untuk pelatihan kerja, stres kerja, serta kinerja dari karyawan menampilkan beban faktor (sampel dasar) lebih tinggi 0,50 (perolehan t-statistik lebih Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), bisa diambil kesimpulan jika perolehan untuk estimasi seluruh indikator bisa terpenuhi dari validitas konvergen atau validitas baik.

Dengan perhitungan untuk indikator dapat terlihat dari *tabel Cross Loading*, yakni jika perolehan untuk *loading factor* dari bagian indikator setiap variabel dengan perolehan lebih tinggi dibanding variabel faktor lain, dapat dikatakan perolehan untuk *loading factor* memiliki

perolehan lebih rendah jika dibandingkan oleh variabel lain, bisa diartikan tidak valid.

Tabel 1: Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja	0.765332
Stres Kerja	0.486269
Kinerja Karyawan	0.788624

Sumber: *Smart PLS* (Data Diolah), 2022

Berdasar pada tabel *composite reliability* diatas, menampilkan jika perolehan untuk *composite reliability* sejumlah 0,70, Oleh karena itu, ukuran variabel laten dalam metrik disebut konsistensi. Hasil uji reliabilitas komprehensif, variabel bidang pekerjaan adalah 0,765332 dan kinerja karyawan adalah 0,788624, dan kedua variabel tersebut memiliki skor reliabilitas komposit 0,70 atau lebih tinggi, menerangkan jika seluruh variabel pada studi *reliabel*.

Pada PLS keterkaitan untuk variabel satu dengan lain saling berhubungan satu dengan lain, entah untuk variabel endogen juga eksogen yang dapat terlihat dari tabel latent *variabel correlations* tersebut. Keterkaitan untuk variabel yang satu dengan yang lainnya mempunyai perolehan untuk korelasi dengan maksimum senilai 1, jika semakin dekat dengan perolehan angka 1 tentunya akan mempunyai nilai korelasi yang semakin bagus juga.

Tabel 3: Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	<i>Path Coefficients (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
Disiplin Kerja ->	0.452147	0.441424	0.090815	0.090815	4.978764

Berdasar pada pengujian *latent variabel correlations* didapatkan perolehan hubungan untuk rata rata diantara variabel ialah dibawah 0,5. Dengan perolehan untuk nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan hubungan kurang kuat.

Uji akan model dari struktural yang dikerjakan dengan perolehan R-Square ialah uji dengan *goodness-fit model*. Uji untuk *inner model* bisa terlihat melalui *R-square* dalam persamaan untuk variabel latent. Perolehan untuk nilai R² menerangkan besaran dari variabel eksogen atau bebas dalam model serta mampu untuk menjelaskan variabel endogen atau terikat.

Tabel 2: R Square

	<i>R Square</i>
Disiplin Kerja	
Stres Kerja	
Kinerja Karyawan	0.209480

Sumber: *Smart PLS* (Data Diolah), 2022

Berdasar pada tabel R Square diperoleh Nilai R²= 0,209480, Oleh karena itu, model ini bisa menerangkan adanya fenomena akan kinerja dari karyawan adanya pengaruh atas variabel bebas sejumlah 20,94% serta dengan disiplin kerja juga stres kerja, dan sisanya 79,06% bisa diterangkan varabel diluar dari studi (variabel non-pekerjaan, disiplinnya, dan stres kerja).



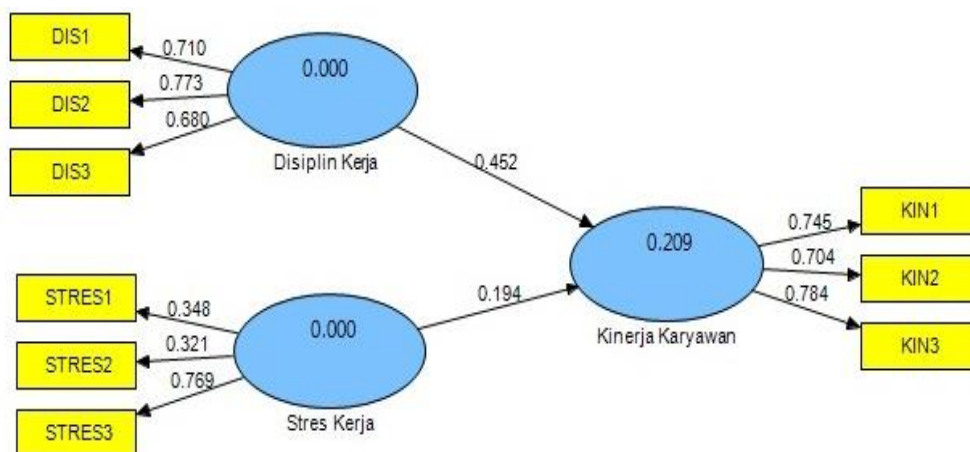
Kinerja
Karyawan

Stres Kerja - > Kinerja karyawan	0.193904	0.115369	0.174050	0.174050	1.114072
--	----------	----------	----------	----------	----------

Sumber: Smart PLS (Data Diolah), 2022

Berdasar pada tabel *Path Coefficients* yang tersaji, Disiplin kerja lebih tinggi dari z-score dengan koefisien jalur 0,452147 dan t-statistik 4,978764 > $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, yang ditemukan berpengaruh positif akan kinerja karyawan, dapat diartikan **Signifikan (positif)**.

Stres kerja mempunyai pengaruh secara positif akan kinerja dari karyawan **tidak dapat diterima**, perolehan nilai untuk *path coefficients* sejumlah 0,193904 serta perolehan *T-statistic* sejumlah 1,11472 dengan hasil lebih rendah $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, bisa diartikan **Tidak Signifikan (positif)**.



Gambar 1

Outer Model dengan Factor Loading, Path Coefficient dan R-Square

Sumber: Smart PLS (Data Diolah), 2022

Berdasarkan dari gambar *output* PLS tersebut, bisa terlihat untuk perolehan dari *factor loading* untuk setiap indikator yang berada diatas simbol panah yang ada diantara variabel serta indikator, juga dapat terlihat ukuran koefisien jalur di atas garis panah antara variabel eksogen dan endogen. Nampak besarnya *R-square* di sebelah kanan lingkaran variabel endogen (kinerja karyawan).

Dari uji hipotesis penelitian yang telah peneliti laksanakan adanya temuan

berupa “variabel untuk disiplin kerja (X1) berpengaruh akan kinerja karyawan (Y) pada PT. Arsynergy Resource”. Dengan hasil, “Disiplin kerja sebagai variabel (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebagai variabel (Y)”. Maka kesimpulannya H_1 diterima.

Dan juga dapat diketahui bahwa jika adanya disiplin kerja yang baik pada suatu perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan berdampak baik bagi perusahaan, hal itu dapat diketahui dengan adanya



penelitian yang telah dilakukan pada PT. Arsynergy Resource

Penelitian yang sesuai terhadap kajian milik Rahayu & Liana (2020), Prasetyo & Marlina (2019), Muslimat & Wahid (2021), dengan pernyataan bahwa: “Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan akan Kinerja dari Karyawan”.

Berdasar pada perolehan untuk uji hipotesis studi yang telah peneliti laksanakan, terdapat temuan berupa: “Variabel stres kerja (X2) mempunyai pengaruh positif tidak signifikan akan kinerja karyawan (Y) pada PT. Arsynergy Resource”. Selanjutnya kesimpulkannya yakni H₂ tidak dapat diterima. Dan juga dapat diketahui bahwa jika adanya stres kerja yang berlebihan dalam suatu perusahaan, maka

Penelitian yang sesuai terhadap kajian milik Faozen (2020), Arfani et al., (2018) dengan pernyataan berupa: “Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian diatas, selanjutnya peneliti membuat kesimpulan berupa: 1) Adanya disiplin kerja yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Arsynergy Resource; 2) Adanya stres kerja yang tidak berlebihan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Arsynergy Resource. Berdasar pada kesimpulan tersaji, selanjutnya peneliti menyarankan berupa: 1) Berdasar pada factor loading disiplin kerja bahwa indikator tata cara kerja yang memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja karyawan. Maka, diharapkan perusahaan terus mempertahankan tata cara kerja dalam bekerja hal tersebut akan menjadikan karyawan akan dapat

mengikuti aturan kedisiplinan pada perusahaan, hal tersebut akan menjadi dampak yang baik bagi perusahaan dan karyawan juga akan dapat bekerja secara optimal; 2) Berdasarkan *factor loading* stres kerja bahwa indikator pekerjaan yang berbahaya yang memiliki pengaruh paling dominan pada kinerja karyawan. Maka, diharapkan perusahaan terus mempertahankan pengawasan keselamatan karyawan saat bekerja agar karyawan merasa terjaga dan juga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel Kemampuan Kerja yang peneliti duga berpotensi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arfani, Moh Rizal, & Bachruddin Saleh Luturlean. 2018. “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung Effect of Work Stress and Workload on Employee Performance In.” *E-Proceeding of Management* 5 (2): 2770–85.
- Asih, G. Y, H Widhiastuti, & R Dewi. 2018. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Faozen. 2020. “Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Dampaknya Pada Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Hotel Di Jember.” *Sadar Wisata: Jurnal Pariwisata* 3, no. 1.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*



- (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Hasmah, Anwar Arifin, & Indah Purnama Sari. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Di Kabupaten Kutai Timur." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*.
- Indrasari, D. M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Pardede, Riantiana, & Putu Hari Kurniawan. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Riantiana. *Jurnal Rekaman, Volume 4, No. 2*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Rahayu, T. P., & Liana, L. 2020. Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah, Volume 6, No. 3*.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. 2020. *Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi*. Semarang.

