

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMIC COVID-19
(STUDI KASUS DI PT. SINARMAS MULTIFINANCE
PANGKALPINANG)**

Viorencia Brilianti Sanbowo

Danamas Sinarmas Group

v.brilianti@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work stress, and compensation on employee performance at PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang. The method used is a quantitative method with analytical techniques using multiple linear regression analysis statistics. Based on the results of Multiple Linear Regression analysis with regression, correlation, determination and hypothesis testing, the results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work stress has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, and discipline work, work stress, and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan statistik analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

I. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Apabila

individu dalam perusahaan yaitu sumber daya

manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Pertumbuhan bisnis khususnya di bidang jasa usaha pembiayaan semakin marak di Indonesia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan ekonomi dalam era globalisasi saat ini, didukung dengan Sumber Daya Manusia. SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dan

kuantitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dan prestasi dari suatu perusahaan.

PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang adalah perusahaan yang bergerak dalam jasa usaha pembiayaan. Di masa pandemi Covid-19 ini mengalami penurunan kinerja karyawan.

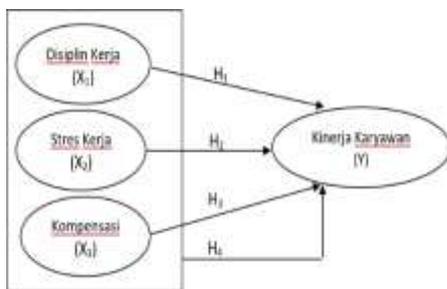
Menurut Mathis dan Jackson (2001) kinerja karyawan adalah suatu schedule yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

Menurut Siahaan (2007) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah: (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (2) Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (3) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? (5) Disiplin kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

II. Metode Penelitian

Berikut kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

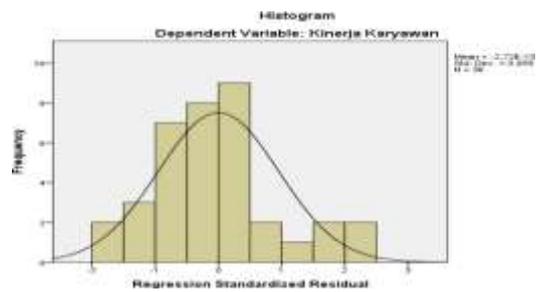
III. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas



Pada Gambar sebaran data diatas data ada pada sekitar garis diagonal dan sesuai dengan arah grafik histogram maka dapat diartikan data distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 5.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Varabel	Toleransi	Batas minimum	VIF	Batas maksimum	Keterangan
Disiplin Kerja	0,916	0,01	1,092	10	Bebas dari gejala multikolinieritas
Stres Kerja	0,640	0,01	1,562	10	Bebas dari gejala multikolinieritas
Kompensasi	0,628	0,01	1,592	10	Bebas dari gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah Peneliti 2021 Melalui Output SPSS V. 25

Berdasarkan hasil data output coefficient regresi di atas, didapatkan nilai toleransi 0,916 lebih dari 0,01 dan nilai *VIF* 1,092 kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari gejala multikolinieritas. Pada bagian coefficient terlihat nilai *VIF* untuk semua variabel tidak melebihi nilai 10 dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 maka dari itu variabel penelitian dianggap bebas dari gejala multikolinearitas dalam model regresi, sehingga sudah memenuhi syarat analisis data.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,086	1,232			1,719	,099
Disiplin Kerja	-.029	,043	-.120		-.674	,508
Stres Kerja	,040	,084	,118		,485	,629
Kompensasi	-.070	,089	-.290		-1,159	,254

a. Dependent Variable: ABS_RES
Sumber: Output SPSS V. 25

Dari hasil pengolahan heterokedastisitas yang dilakukan dengan uji Glejser menunjukkan

hasil bahwa nilai signifikansi dari hasil uji heterokedastisitas di atas secara keseluruhan memiliki tingkat signifikansi > 0,05 yang artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

II. Pengujian Hipotesa

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.17 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,281	1,804		2,380	,031
Disiplin Kerja	,271	,066	,385	3,987	,000
Stres Kerja	,449	,132	,390	3,403	,002
Kompensasi	,330	,108	,352	3,048	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS V. 23

Didapatkan persamaan dari tabel diatas:

$$Y = 4,281 + 0,271 (X_1) + 0,449 (X_2) + 0,330 (X_3) + \text{eror } 1,89$$

yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut

1) Nilai konstanta dari unstandardized coefficients sebesar 4,281 angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika variabel bebas yaitu mutu pembelajaran dan kepuasan pembelajaran dianggap nol, artinya tidak dipengaruhi oleh variabel bebas maka besarnya hasil pembelajaran adalah 4,281.

2) Nilai dari angka koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,271 artinya setiap penambahan 1% tingkat kinerja karyawan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,271.

3) Nilai dari koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar 0,449 artinya setiap penambahan 1% tingkat kinerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,449.

(4) Nilai dari angka koefisien regresi kompensasi (X_3) sebesar 0,330 artinya setiap penambahan 1% tingkat kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,330.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.18 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^b	,721	,706	,83795

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS V. 23

Berdasarkan pada tabel 5.18 analisis tersebut diatas, koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* yaitu 0,706 (karena variabel lebih dari satu), artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 70,6%, sisanya 29,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi secara bersamaan (simultan) pada kinerja karyawan dengan perolehan total nilai sebesar 70,6%. Sisanya dijelaskan oleh variabel (kinerja organisasi, kerjasama tim, manajemen konflik dll.) 29,4%.

b. Uji Parsial (T)

Tabel 5.19 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,281	1,804		2,380	,031
Disiplin Kerja	,271	,066	,385	3,987	,000
Stres Kerja	,449	,132	,390	3,403	,002
Kompensasi	,330	,108	,352	3,048	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS V. 23

Berdasarkan tabel diatas juga diketahui bahwa nilai sig seluruh variabel lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan yang positif.

Uji Simultan (F)

Tabel 2.7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	81,179	3	26,990	26,039	,000 ^b
Residual	29,469	32	,921		
Total	110,648	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan observasi dan penyebaran kuesioner (angket) pada karyawan PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang dengan sampel responden sebanyak 36 orang, terdapat hasil pada

tabel 5.19 tersebut diatas, maka akan dilanjutkan dengan perbandingan nilai F_{hitung} 29.039 dan nilai F_{tabel} 2.90. Adapun perhitungan F_{tabel} dengan rumus ($df = n-k-1$ atau $df = 36-1-1-1= 32$) penyebut 3 dengan taraf $\alpha = 0,05$ sebesar (2.90) hasilnya diantaranya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menunjukkan nilai t yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) variabel disiplin kerja adanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang H_1 diterima. Hal ini berarti baik tidaknya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang.

2. Pengaruh Stres Kerja pada Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menunjukkan nilai t yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang H_1 diterima. Hal ini PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang memberikan pelatihan, motivasi agar mempunyai kemauan dan kesiapan para karyawan dalam pencapaiannya untuk memberikan kesungguhannya di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang yang ditingkatkan secara baik.

3. Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menunjukkan nilai t yang positif dan signifikan. Artinya dinyatakan bahwa secara individual (partial) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang H_1 diterima. Hal ini berarti perusahaan memenuhi janjinya dengan tepat, seperti: gaji, insentif, tunjangan, dan sarana sesuai dengan yang disepakati perusahaan. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat dari uji F secara simultan menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang H_1 diterima. Hal ini berarti karyawan memberikan kinerja secara tepat semenjak saat mulai bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan memiliki keterampilan dan pengetahuan agar dapat memberikan jasa tertentu. Sedangkan jika peningkatan sumber daya manusia melalui disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi dikelola dengan sangat baik terhadap kinerja karyawan di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang substansinya implementasinya terhadap kinerja karyawan di PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang yang tinggi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dijalankan pada penelitian kali ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang.
4. Disiplin kerja, stres kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Pangkalpinang.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- A. Anwar Prabu Mangkunegar, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Tsaury Sofian H. Manajemen Kinerja (Performance Management) Cetakan 1: 2014, STAIN Jember Press.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Situmorang. 2010. Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS. Medan: USU.

Gujarati, 2012. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jakarta: Salemba Empat.