

**PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI
DEPT. STORE CABANG THAMRIN
PLAZA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

YUSRI YANA
NPM: 12.832.0050



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

ABSTRAK

Yusri Yana. NPM 128320050. “Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza Medan”. Skripsi 2016.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza Medan yang berjumlah sekitar 560 orang, dan penulis menetapkan jumlah sampel sebanyak 56 orang di PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza Medan. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa dengan membagikan kuesioner pada responden yang dijadikan sampel pada penelitian dan data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data – data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang dipergunakan adalah uji statistik yang menggunakan model analisa regresi linear sederhana dengan menggunakan software SPSS for 17.00. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara simultan variabel stress kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($69,005 > 3,20$).

Kata kunci : stress kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawam pada PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamri Plaza Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Almarhum Arniyulis selaku Ibunda tersayang dan Yusri selaku Ayahanda tercinta atas dukungan, do'a dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada Kakak-Kakak saya serta Keluarga saya semuanya yang telah mendukung dan memberi doa'a untuk saya dalam penyusunan skripsi ini kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syarial, SE, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad afifuddin SE, M.Ec. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Rosalina SE, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Bapak Ahmad Prayudi SE. MM selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
8. Bapak pimpinan, staff, dan karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Thamrin Plaza Medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi.
11. Kepada Almarhumah Arniyulis selaku Ibunda tersayang, Yusri selaku Ayahanda tercinta, kepada suami tersayang M. Prawira Wirya S.pd, dan anak yang terkasih Rayyan Alfatih Wirya serta seluruh keluarga yang telah memberi motivasi, dukungan materi dan material serta doa'a untuk saya dalam menyelesaikan pendidikan dan penyusunan skripsi ini.
12. Semua teman-teman stambuk 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan Teman Kompak KKB (Ade Sintia, Alamsyah Siregar, Bambang Suprianto, Tomi Pahlawan, Muksin Siregar, Masyitah, , dan Aisyah Ritonga) yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Oktober 2016

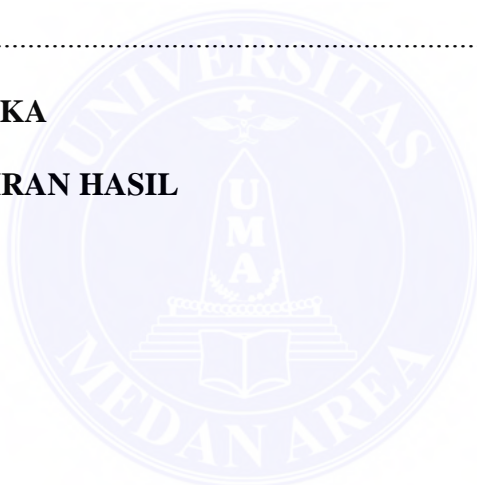
(Yusri Yana)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Landasan Teori	6
1. Stress Kerja	6
1.1. Defenisi Stress Kerja	6
1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja	7
1.3. Akibat Stress Kerja Terhadap Karyawan	9
1.4. Mengelola Stress Kerja	10
1.5. Solusi Umum Menghilangkan Stress	12
2. Disiplin Kerja	13
2.1. Defenisi Disiplin Kerja	13
2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
2.3. Ukuran Disiplin Kerja	18
2.4. Cara Mengukur Disiplin Kerja	18
3. Kinerja Karyawan	20
3.1. Defenisi Kinerja Karyawan	20
3.2. Jenis-jenis Kriteria Kinerja	20
3.3. Penilaian Kinerja	21
3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	25
B. Batasan Operasional	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Defenisi Operasional	27

F. Skala Pengukuran Variabel	29
G. Jenis dan Sumber Data	30
H. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Validitas Dan Reliabilitas.....	30
a. Validitas	31
b. Reliabilitas	32
2. Uji Asumsi Klasik	32
a. Uji Normalitas	32
b. Uji Multikolonieritas	33
c. Uji Heteroksiditas	33
3. Regresi Linear Berganda	33
4. Koefisien Determinansi	34
5. Uji Hipotesis.....	34
a. Uji Simulhan	34
b. Uji Parsial	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	36
1. Deskripsi Data Perusahaan	37
2. Visi Misi Perusahaan	37
3. Struktur Organisasi	38
4. Uraian Tugas Dan Tanggungjawab	39
5. Penyajian Data Responden	40
6. Penyajian Data Angket Responden	41
B. Hasil Analisis Data	51
1. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	51
2. Pengujian Asumsi Klasik	53
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolineritas	56
c. Uji Heteroskedastisitas	57
3. Uji Statistik.....	59

4. Koefesien Determinasi	60
5. Uji Hipotesis	61
a. Uji Simultan (F)	61
b. Uji Parsial (t)	62
C. Pembahasan	63
1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap kinerja	63
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN HASIL	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Devenisi Operasional	28
Tabel 3.3 Instrumen Skala.....	29
Tabel 4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden	40
Tabel 4.2 Distribusi Usia Responden.....	41
Tabel 4.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Stress Kerja.....	42
Tabel 4.10. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja	45
Tabel 4.15 Distrtribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawn	48
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Variabel X1,X2 dan Y	52
Tabel 4.22 Hasil Uji Reliabilitas Variable X1,X2 dan Y.....	53
Tabel 4.23 Uji Multikolinertias.....	57
Tabel 4.24 Hasil Uji Analisis Liner Berganda.....	59
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.26 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38
Gambar 4.2 Grafik Histrogram	55
Gambar 4.3 Kurva PP-Plot.....	56
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dibangun untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dapat berupa perbaikan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk dan jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatnya kinerja di dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, agar kinerja karyawan dapat tercapai.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan merupakan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Karyawan juga merupakan ujung tombak bagi perusahaan. Roda kehidupan perusahaan dikatakan baik apabila sebuah perusahaan tersebut memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, yang akhirnya akan menciptakan kinerja perusahaan yang baik pula.

Seorang karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang harus diselesaikan agar mencapai hasil kerja yang lebih tinggi dari pada yang diharapkan perusahaan. Oleh karena itu tuntutan-tuntutan atau masalah-masalah yang berasal dari faktor eksternal maupun internal baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan yang tidak mampu dikendalikan atau diselesaikan oleh setiap karyawan akan menimbulkan

ketegangan pada diri karyawan. Dan jika tidak dapat diselesaikan maka karyawan tersebut akan mengalami gangguan konsentrasi bahkan karyawan tersebut akan mengalami stres.

Stres kerja memberikan pengaruh yang sangat besar pada kondisi psikologis maupun fungsi fisiologisnya, tetapi stress pada taraf tertentu dapat menjadi motivasi yang mendorong seseorang untuk menjadi maju dan berkembang. Semua orang tidak akan bereaksi sama terhadap suatu stressor karena respon seseorang terhadap stressor sangat dipengaruhi oleh tingkat stress yang dimilikinya dan beberapa faktor lainnya, stress kerja juga sangat mempengaruhi daya tahan tubuh karena ditentukan oleh jenis, lamanya dan frekuensi stress yang dialami oleh seseorang.

Kelelahan secara fisik dapat menyebabkan gangguan kesehatan karyawan dan sebaliknya kelelahan secara psikis dapat mengganggu semangat kerja, konsentrasi maupun kedisiplinan kerja karyawan tersebut. Apabila karyawan mengalami gangguan kesehatan, tidak semangat bekerja atau berkonsentrasi, dapat mengakibatkan karyawan tidak disiplin. Jika karyawan tidak disiplin akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Karyawan PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza Medan terkadang mengalami stress apabila target penjualan yang diberikan oleh manajemen tidak dapat tercapai setiap bulannya. Waktu kerja yang berlaku di perusahaan dimulai dari pukul 08.30 Wib sampai 21.30 Wib. jam kerja tersebut dibagi menjadi 2(dua) shift, yang dimulai dari shift pertama pada pukul 8:30 Wib sampai 16:30 Wib sedangkan shift kedua dimulai pada pukul 13:30Wib sampai

pukul 21:30 Wib. Akan tetapi tidak jarang karyawan tersebut melakukan jam overtime untuk mengejar target penjualan yang terkadang memicu terjadinya stress pada karyawan.

Apabila stress yang dialami oleh karyawan tidak dapat diatasi dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi maotivasi kerjadan kedisiplinan karyawan. Akibatnya pelaksanaan tugas tidak dapat berjalan dengan lancar, dan hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas karyawan.

Kedisiplinan kerja dapat dilihat terhadap kepatuhan dan jam-jam kerja, kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mematuhi segala standar operasional toko yang telah dibuat oleh perusahaan tersebut.

Keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas kerja para karyawan dan perubahan yang ada pada lingkungan organisasi tersebut . namun dalam mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karyawan juga terkadang menampilkan hasil yang kurang memuaskan, tidak produktif, sering mangkir kerja, dan tidak disiplin dalam pekerjaanya. Seseorang karyawan dikatakan disiplin bilamana selalu dating tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan semuanya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan yang telah saya lakukan melihat adanya pengaruh stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka peneliti tertari untuk melakukan penelitian dengan judul : **‘Pengaruh Stress Kerja Dan**

Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Dept. Store Cabang Thamrin Plaza”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, perumusan masalah didalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Dept. Store Thamrin Plaza Medan.
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Matahari Dept. Store Thamrin Plaza Medan
- 3) Apakah stress dan disiplin karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mathari Dept. Store Thamrin Plaza Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

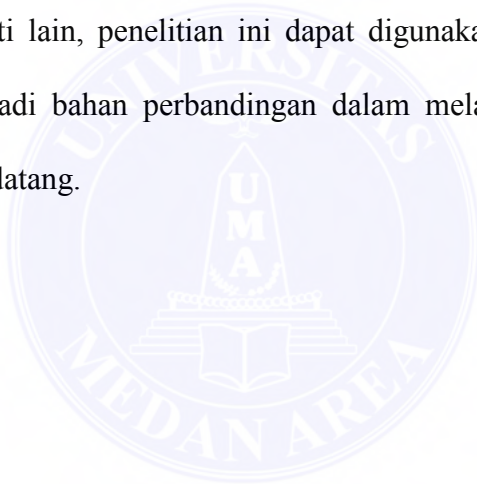
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Untuk mengetahui apakah stress kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) Untuk mengetahui apakah disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Dept. Store
- 3) Untuk mengetahui apakah strss kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Dept. Store.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1. Bagi penelitian, penelitian ini memberikan kontribusi kepada penulis untuk memperdalam cara berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi PT. Matahari Dept. Store mengenai stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Stress Kerja

1.1 Defenisi Stress Kerja

Stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Sedangkan Stres kerja yang dialami oleh karyawan adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Stress ini tidak muncul dengan begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Salah satu kondisi timbulnya stress disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga disini timbul pertentangan yang kuat atau kontra dengan batinnya. Misalnya perintah pimpinan yang menyuruh ia memalsukan sejumlah data-data keuangan, mencoret nama seorang karyawan dan mengganti dengan nama calon karyawan lain yang sebenarnya tidak sesuai

dengan dengan hasil tes, mencampur bahan baku dengan sejumlah bahan lain agar keuntungannya lebih tinggi, dan berbagai perintah lainnya.

Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stress. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa stress pada prinsipnya harus dikendalikan bukan membiarkan larut dalam stress itu sendiri dan berbagai cita-cita dibiarkan berlalu atau dilupakan begitu saja.

1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres yang dialami oleh seseorang biasanya dibagi kepada 2 (dua) faktor yang menjadi penyebabnya, yaitu:

- a. Stres karena tekanan dari dalam (internal factor).
- b. Stres karena tekanan dari luar (external factor).

Namun sering juga stres dialami oleh kedua faktor tersebut, yaitu disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang tidak nyaman. Contohnya ketika di dalam keluarga ia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi dirinya sendiri karena setiap hari ia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah dari orang lain yang bersifat memaksa namun ia sendiri tidak kuasa untuk menolak. Ini bias disebut sebagai stres yang disebabkan oleh faktor internal.

Untuk contoh faktor eksternal dapat kita sebut sebagai kondisi tekanan pekerjaan dari tempat dia bekerja. Sering perintah dari pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target, sementara kemampuan seorang karyawan

tidak sesuai target walaupun sebenarnya ia tela memaksa dengan sekuat tenaga namun itu tidak sanggup dilakukannya maka ini mampu menimbulkan stres.

Penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakanterlalu berat, waktu yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Menurut Robbins (2008) ada tiga kategori potensi pemicu stress (stressor) yaitu:

a. Faktor-faktor Lingkungan

1. Selain mempengaruhi disain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
2. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara masyarakat amerika, dan ketidakpastian yang sama mempengaruhi karyawan di Negara-negara seperti Haiti atau Venezuela.
3. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stress, karena inovsi-inovasi baru yang dapat membuat keterampilan dan pengalamn seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotik, otomotisasi dan berbagai bentuk inovasi teknologis lain yang serupa merupakan ancamni banyak orang dan membuat mereka stres.

b. Faktor-faktor perusahaan

Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi:

- 1) Tuntutan tugas : faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- 2) Tuntutan peran : adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada.
- 3) Tuntutan antarpribadi : yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

c. Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor ini terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, erta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain ytang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

1.3 Akibat Stres Kerja Terhadap Karyawan

Menurut Robbins (2008) akibat dari stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum yaitu:

- 1) **Gejala Fisiologis.** Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis yang dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarik napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung.
- 2) **Gejala Psikologis.** Ketidakpuasan kerja, kenyataannya adalah efek psikologis paling sederhana dari stress. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologi lain, misalnya , ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau Diana ada ketidakjelasan dalam hal tugas, wewenang dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stress maupun ketidakpuasan akan meningkat.
- 3) **Gejala Perilaku.** Gejala-gejala stress yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan , pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

1.4 Mengelola Stress Kerja

Menurut Robbins (2008) dari sudut pandang perusahaan, manajemen mungkin tidak peduli ketika karyawan mengalami tingkat stress rendah hingga menengah, karena kedua tingkat stress ini mungkin bermanfaat dan membuahkan kinerja karyawan yang lebih tinggi atau meski rendah tetapi berlangsung terus menerus dalam periode yang lama dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan

demikian, membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Ada dua pendekatan dalam mengelola stress kerja yaitu:

a. Pendekatan Individual

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stress. Strategi individual yang telah terbukti efektif meliputi penerapan manajemen waktu, penambahan waktu olah raga, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan social.

Karyawan yang teratur, sering dapat merampungkan pekerjaan dua kali lebih banyak daripada karyawan yang tidak teratur. Karena itu pemahaman dan pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik. Beberapa prinsip manajemen waktu yang dapat dipraktekkan adalah:

1. Membuat daftar kegiatan harian yang harus diselesaikan.
2. Memprioritaskan kegiatan berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensinya.
3. Menjadwalkan kegiatan menurut prioritas yang telah disusun.
4. Memahami siklus harian dan menangani pekerjaan yang paling banyak menurut siklus kerja tertinggi ketika anda dalam keadaan paling siap dan produktif.

b. Pendekatan Perusahaan

Beberapa faktor yang menyebabkan stress terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran dikendalikan oleh manajemen. Dengan seandainya faktor-faktor tersebut dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang bisa manajemen

pertimbangkan meliputi: seleksi personil dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan komunikasi perusahaan, penawaran cuti panjang kepada karyawan dan penyelenggara program-program kesejahteraan perusahaan.

1.5 Solusi Umum untuk Menghilangkan Stress

Karena stress dianggap bagian dari kehidupan maka seorang manusiadiajarkan untuk bias mengendalikan stress termasuk mencari solusi bagaimana menghilangkan stress. Emeang untuk menghilangkan stress dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, namun car yang paling efektif adalah disesuaikan dengan kondisi realitas orang yang bersangkutan. Artinya pemecahan kasus harus dilihat secara lebih kasuistik dan bukan secara umum.

Karena secara konsep metodologi adalah jika kita menganalisis secara umum maka kita akan menemukan jawaban secara umum juga, namun jika kita menganalisis secara spesifik maka kita akan menemukan jawaban secara spesifik juga. Sehingga solusinya adalah menganalisis secara spesifik, atau menganalisis hingga ke akar masalah.

Untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan mampu bekerja secar detil maka dibutuhkan suatu manajmen perencanaan yang matang. Sehingga salah satu ilmu yang harus diajarkan oleh manajmen kepada karyawan adalah ilmu perencanaan. Dengan tujuan agar mereka mampu focus bekerja dan mencapai target pekerjaan sesuai yang direncanakan. Dalam hal ini pembuatan time scheduledianggap menjadi salah satu solusi alternative dalam menurunkan

stress. Time schedule adalah jangka waktu yang dibuat untuk melaksanakan suatu rencana pekerjaan secara sistematis dan terjadwal. Karena jika kita melihat bahwa salah satu bentuk stress juga disebabkan oleh faktor perencanaan yang tidak matang dan dibuat bersifat terburu-buru dengan maksud hanya untuk mengejar keinginan tujuan dan target saja, misalnya target keuntungan.

Salah satu solusi yang dianggap mampu menghilangkan stress adalah ketika seseorang mendekati dirinya kepada agama. Kegiatan dan aktivitas beragama yang dilakukan sesuai dengan kepercayaan agamanya masing-masing dapat dianggap sebagai obat yang mampu menghilangkan stress. Nasehat-nasehat dan petunjuk-petunjuk yang diperoleh dari kitab serta para pendakwah dapat dianggap sebagai salah satu solusi tepat bagi para pemilik stress.

2. Disiplin Kerja

2.1 Defenisi Disiplin Kerja

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh disebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada karyawan yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi pada saat itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap pertauran dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering

dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisistif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efesiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinannya yang baik pula. Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar, sehingga ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

b. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan

jam kerja pukul 08:00, maka si pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja pun perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

e. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang demikian, maka sedikit banyaknya para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

f. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan.

Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dala arti jarak fisik, tetapi jug mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

g. Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.

- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi Spertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pemimpin yang kurang baik, yang memakai kekuasaanya dengan sewenang-wenang dengan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenteram yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja.

2.3. Ukuran Disiplin Kerja

Dengan diterapkan tata tertib diharapkan dapat menegakkan disiplin karyawan. Namun, untuk mengetahui apakah karyawan telah bersikap disiplin atau belum, perlu diketahui criteria yang menunjukkannya. Umumnya, disiplin kerja dapat dilihat apabila karyawan datang ke kantor tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu,

hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan dengan baik sehingga para karyawan mengetahui apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

2.4. Cara Menegakkan Disiplin Kerja

Salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau bolos kerja, berkelahi, tidak disiplin, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang. Menurut Mulyadi (2015) ada beberapa cara dalam melaksanakan disiplin kerja dalam suatu perusahaan yang paling baik adalah diawali dengan disiplin diri sendiri. Karyawan pada umumnya akan melakukan kegiatan atau tanggung jawab, apa yang menjadi kewajiban dan akan menjalankan peraturan yang ada pada perusahaan. Suatu saat orang akan mengerti apa yang dibutuhkan oleh mereka, serta kapan dan dimana mereka akan selalu melakukan tugasnya secara efisien dan efektif dengan senang hati.

Sebuah perusahaan yang baik adalah yang selalu menciptakan peraturan dan tata tertib perusahaan, peraturan itu bisa dibuat oleh perusahaan itu sendiri atau dibuat dengan Serikat Pekerja (SP) yang disebut dengan perjanjian kerja bersama (PKB) dengan mengacu undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan tata tertib atau peraturan ini dijadikan sebagai rambu-rambu

yang harus dipenuhi oleh semua karyawan dalam perusahaan. Tentunya harus dicantumkan secara tertulis peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain:

- Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja, dan seragam kerja tersebut sudah difasilitasi oleh perusahaan, dan sikap atau tingkah laku dalam pekerjaan.
- Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja dalam satu hari terdiri dari jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja.
- Peraturan atau tata tertib cara akan menjalankan pekerjaan baik sebelum dan sesudah melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan standar kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain karyawan harus mentaati dan melaksanakan SOP yang ada.
- Peraturan atau larangan yang diperbolehkan dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh sebab itu disiplin kerja dapat dikategorikan baik manakala semua karyawan bisa mengikuti peraturan dan menjalankannya dengan sukarela, dan sebaliknya, pelaksanaan disiplin kerja dikatakan baik apabila karyawan menjalankannya dengan terpaksa dan tidak takut pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

3.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang karyawan pada dasarnya adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

yang dididasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2005). Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu perusahaan maupun organisasi yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Payaman Simajuntak dalam Veithzal Rivai (2014) menyatakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2013) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

3.2. Jenis-jenis Kriteria Kinerja

Sedangkan menurut Robbins (2006) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketetapan waktu merupakan jenis khusus

dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

3.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif.

- 1) Efektivitas dan Efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bias dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (wewenang).

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin.

Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia kerja.

4) Inisiatif.

Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah gaya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti
1	Melda Asnun Hasibuan, Universitas Sumatera Utara, 2011.	Pengaruh Stress Kerja Dan Hukuman Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Negara Putri Hijau Medan	Dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh 43,2% kinerja karyawan terhadap stress kerja dan hukuman disiplin.
2	Joko Susanto, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Jogjakarta, 2007.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.	Dalam penelitian tersebut disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik diharapkan perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Oleh karena itu penting untuk memperhatikan hal-hal yang mendukung tercapainya tingkat kinerja yang baik.

Disiplin adalah sebagai sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Menurut Robbins (2003) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

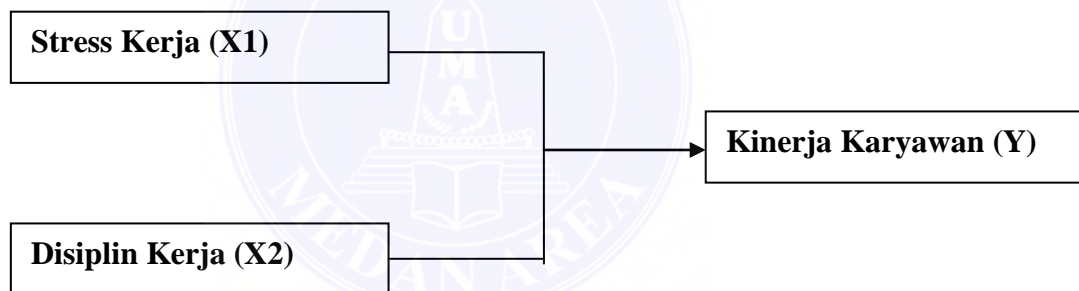
1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselasaikan atau dicapai.

Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau

pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk kehadiran.
3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketetapan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan, maka model kerangka konseptual yang digunakan adalah:



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari tinjauan teoritis yang mencerminkan hubungan antar variable yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

Berdasarkan kerangka konseptual, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut . “Stress kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan”.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Fahmi, Irham. 2014. **Perilaku Organisasi Teori, Prilaku, Dan Kasus**. Bandung: Alfabeta.*
- Mulyadi, 2015. **Manajmen Sumber Daya Manusia**. Bogor: IN MEDIA.*
- Rivai, Veithzal dkk, 2014. **Manajmen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik**. Edisi Ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.*
- Robbins, Stephen. P.2006. **Perilaku Organisasi**. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.*
- Robbins dan Judge. 2008, **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba empat.*
- Rochaety, Tresnati dan Latief. 2009, **Metodologi Penelitian Bisnis**.*
- Sugiyono. 2005. **Metodologi Penenlitian Bisnis**. Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta.*
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja-Edisi Revisi**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.*
- _____ , 2013. **Manajmen Kinerja, Edisi keempat**, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.*
- Sarwanto, Joko. 2010, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departmen Agama Kabupaten Karanganyer**, Skripsi : Program Strata- 1 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hasibuan, Melda. Pengaruh Sterss Kerja Dan Hukuman Disiplin Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Putri Hijau Medan**. Skripsi: Program Strata-1 Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

Internet

Repository.unand.ac.id/6965 diakses pada 14 Juni 2016 Jam 08.25 WIB

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner penelitian dengan judul **“Pengaruh Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Dept. Store Thamrin Plaza Medan”**. Informasi yang Bapak/ Ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program S-1 di Fakultas Ekonomi Medan Area. Atas kerjasama Anda, saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Identitas Responden

Nomor :
Usia : tahun
Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2
Masa kerja : tahun

2. Cara Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang Anda anggap paling sesuai. Penilaian dapat dilakukan berdasarkan skala beriku ini :

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tidak Setuju (TS) : 2

Kurang Setuju (KS) : 3

Setuju (S) : 4

Sangat Setuju (SS) : 5

2. Setiap pertanyaan hanya mewakili 1 (satu) jawaban saja
3. Mohon memberi jawaban yang sebenar- benarnya
4. Setelah melakukan pengisian, mohon Anda mengembalikan kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Cara pengisian cukup dengan memberi tanda checklist \surd (pada jawaban

yang Anda pilih.

1.Variabel Stress Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Konflik dengan relasi kerja akan mempengaruhi kinerja anda.					
2	Pekerjaan dituntut harus selesai pada waktu yang ditentukan.					
3	Waktu yang disediakan organisasi cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4	Anda sering menghadapi tugas					

	dalam jumlah yang banyak.					
5	Apabila beban kerja anda banyak dapat diselesaikan dengan baik.					
6	Anda sering merasa tidak sependapat dengan atasan					
7	Anda merasa pendapatan yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.					

2. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Apabila Anda melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, mendapat teguran dari atasan.					
2	Anda mendapatkan teguran dari atasan apabila melanggar peraturan kedisiplinan.					
3	Jika anda melanggar peraturan yang ditetapkan mendapat sanksi dari perusahaan.					
4	Atasan akan memberikan peringatan apabila anda sering melakukan ketidaktaatan terhadap peraturan.					
5	Apabila anda masih melakukan kesalahan setelah pemberian peringatan maka atasan akan melakukan pemecatan.					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anda mampu menyelesaikan Denga pekerjaan tambahan n baik sesuai waktu yang ditentukan.					
2	Anda jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.					
3	Peningkatan Kualitas kerja merupakan Tanggung jawab bersama.					
4	Anda memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Anda mampu bekerja sama dengan karyawan yang Lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat anda kerjakan tepat waktu.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.7	10.7	10.7
	4	27	48.2	48.2	58.9
	5	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.3	14.3	14.3
	4	31	55.4	55.4	69.6
	5	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.7	10.7	10.7
	4	23	41.1	41.1	51.8
	5	27	48.2	48.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.3	14.3	14.3
	4	26	46.4	46.4	60.7
	5	22	39.3	39.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.1	7.1	7.1
	4	21	37.5	37.5	44.6
	5	31	55.4	55.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	14.3	14.3	14.3
	4	27	48.2	48.2	62.5
	5	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.7	10.7	10.7
	4	30	53.6	53.6	64.3
	5	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.4	5.4	5.4
	4	17	30.4	30.4	35.7
	5	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	57.1	57.1	57.1
	5	24	42.9	42.9	100.0

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.4	5.4	5.4
	4	17	30.4	30.4	35.7
	5	36	64.3	64.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.1	7.1	7.1
	4	29	51.8	51.8	58.9
	5	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	64.3	64.3	64.3
	5	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.1	7.1	7.1
	4	32	57.1	57.1	64.3
	5	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	3	4	7.1	7.1	7.1
	4	21	37.5	37.5	44.6
	5	31	55.4	55.4	100.0
Total		56	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.1	7.1	7.1
	4	31	55.4	55.4	62.5
	5	21	37.5	37.5	100.0
Total		56	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6	3.6
	4	34	60.7	60.7	64.3
	5	20	35.7	35.7	100.0
Total		56	100.0	100.0	

P16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.1	7.1	7.1
	4	18	32.1	32.1	39.3
	5	34	60.7	60.7	100.0
Total		56	100.0	100.0	

17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.7	10.7	10.7
	4	30	53.6	53.6	64.3
	5	20	35.7	35.7	100.0

17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.7	10.7	10.7
4	30	53.6	53.6	64.3
5	20	35.7	35.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10.7	10.7	10.7
4	29	51.8	51.8	62.5
5	21	37.5	37.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	26.16	2.172	56
Stress Kerja	30.05	2.268	56
Disiplin Kerja	22.00	1.706	56

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Stress Kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.723	.712	1.166	1.533

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.534	2	93.767	69.005	.000 ^a
	Residual	72.019	53	1.359		
	Total	259.554	55			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

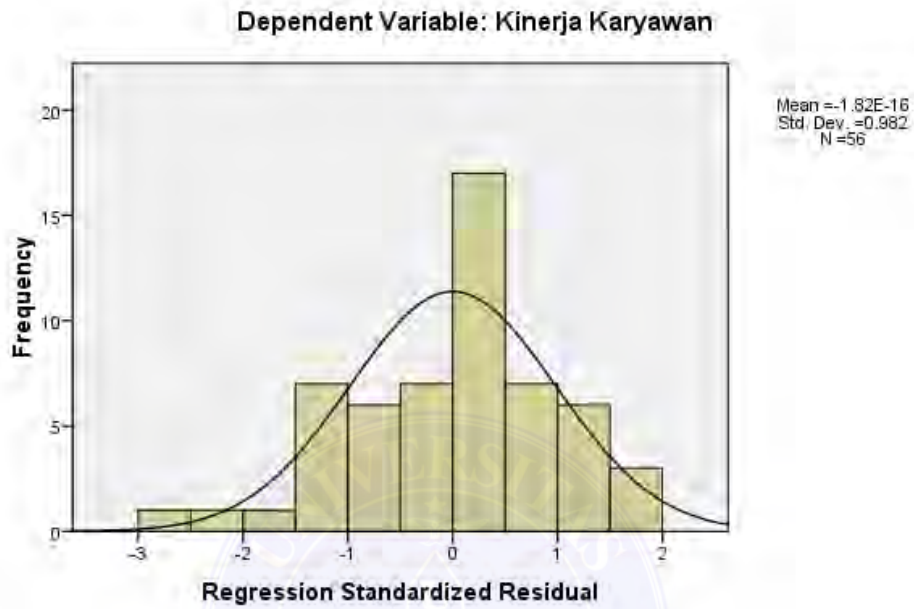
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.857	2.306		-.372	.712		
	Stress Kerja	.453	.086	.473	5.245	.000	.644	1.554
	Disiplin Kerja	.609	.115	.478	5.302	.000	.644	1.554

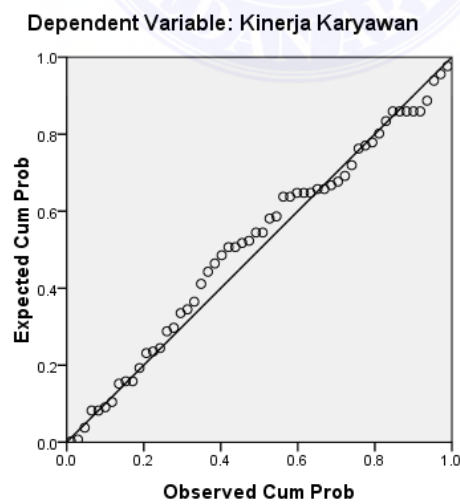
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts

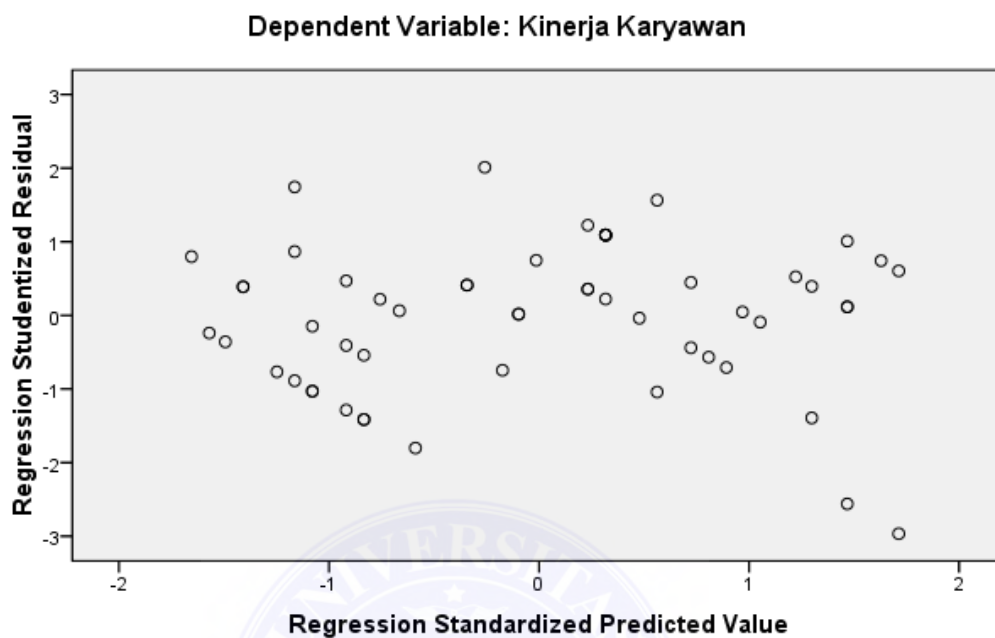
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	skor total	P8	P9	P10	P11	P12	skor total	P13	P14	P15	P16	P17	P18	skor total
3	4	3	5	4	4	4	27	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	4	4	4	27	4	5	3	4	4	20	4	4	4	4	5	3	24
5	5	3	4	4	4	4	29	4	5	3	4	4	20	4	4	3	4	5	3	23
5	3	5	4	5	4	5	31	5	4	4	4	4	21	5	3	5	5	4	4	26
5	4	4	5	5	5	4	32	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	4	4	27
5	4	5	3	5	4	5	31	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	5	28
4	4	5	3	5	4	5	30	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	5	28
4	5	4	3	4	4	4	28	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	3	4	4	4	28	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	3	4	24
3	5	5	4	3	4	4	28	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	4	23
4	5	5	5	3	4	4	30	5	4	5	4	3	21	4	4	4	5	4	5	26
5	4	4	4	5	3	4	29	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	3	3	25	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
3	3	5	4	5	3	3	26	5	5	5	4	4	23	5	3	4	5	3	5	25
4	4	4	5	5	4	5	31	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29
5	5	4	4	5	4	4	31	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	4	27

5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	5	5	4	30	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	4	28
5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	4	4	5	23	5	5	5	3	5	4	27
5	4	5	5	5	5	5	34	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	5	5	4	30	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	4	28
4	3	5	5	5	5	5	32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	4	32	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	3	5	26
5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	3	5	26
5	5	5	4	4	4	4	31	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	4	5	26
4	4	5	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29
4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	5	4	32	3	5	5	5	5	23	4	5	4	4	5	5	27
4	3	4	4	4	4	5	28	3	5	4	4	4	20	4	4	5	4	5	4	26
5	5	4	4	4	5	4	31	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	4	4	25
5	4	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	4	28
4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	4	4	27
4	4	5	5	5	4	4	31	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	5	5	27
4	4	3	5	4	4	4	28	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	4	4	23
5	5	3	4	4	4	4	29	4	5	3	4	4	20	4	4	4	4	5	3	24
4	5	3	4	4	4	4	28	4	5	3	4	4	20	4	4	3	4	5	3	23
4	4	5	4	5	4	5	31	5	4	4	4	4	21	5	3	5	5	4	4	26
4	4	4	5	5	5	4	31	5	4	4	4	5	22	5	5	4	5	4	4	27
3	4	5	3	5	4	5	29	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	4	5	28
4	4	5	3	5	4	5	30	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	5	28
5	5	4	3	4	4	4	29	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	3	23
5	3	4	3	4	4	4	27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	3	4	24
5	4	5	4	3	4	4	29	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	4	23
5	4	5	5	3	4	4	30	5	4	5	4	3	21	4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	5	3	4	28	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	3	3	27	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	3	3	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	4	5	3	3	28	5	5	5	4	4	23	5	3	4	5	3	5	25
4	5	4	5	5	4	5	32	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	4	5	4	4	30	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	4	27
4	3	5	4	5	5	5	31	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	5	5	4	30	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	4	28
3	3	4	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	23	5	5	5	3	5	4	27
4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	4	28

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	25.60	7.971	.674	.889
VAR00002	25.80	7.171	.725	.883
VAR00003	25.67	8.238	.616	.895
VAR00004	25.53	7.410	.869	.868
VAR00005	25.73	6.924	.624	.905
VAR00006	25.60	7.686	.792	.877
VAR00007	25.67	7.238	.775	.876

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00008	16.80	3.457	.551	.878
VAR00009	17.07	2.924	.699	.847
VAR00010	16.80	3.029	.841	.813
VAR00011	16.80	3.171	.740	.837
VAR00012	17.07	2.924	.699	.847

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00013	21.07	6.781	.824	.837
VAR00014	21.13	6.695	.673	.853
VAR00015	21.40	6.543	.517	.886
VAR00016	21.07	7.210	.636	.862
VAR00017	21.07	6.067	.708	.848
VAR00018	21.27	5.638	.828	.823

Skor Data Uji Validitas diluar sampel

p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p1 0	p1 1	p1 2	p1 3	p1 4	p1 5	p1 6	p1 7	p1 8
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4