
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA, TRAINING KERJA DAN JOB STRESS

Ika Rahayu Ningsih¹

Rini Handayani²

Program Studi Manajemen, STIE Atma Bhakti

Email : candipram@yahoo.com

Abstract

This study examines the significance of the influence to work discipline, job training and job stress on employee performance, and knows the variables that most influence the performance of PT Pan Rama Vista Garment in Sukoharjo as well. The number of samples is 50 people with sampling techniques using convenience techniques. The analysis technique used is multiple regression analysis with SPSS 23. Analysis on t test obtained $t_{count} > t_{table}$ for work discipline variables and job stress which means that each of these variables individually influences employee performance, but for work training variables $t_{count} < t_{table}$ which means training does not affect performance employee of PT Pan Rama Vista Garmen Ind. Ltd. While simultaneously (Test F) it is known that the value of $F = 26,195$ with a significance of $0,000 < 0,050$ means that together the variables of work discipline, job training and job stress are positive and significant towards the performance of employees of PT Pan Rama Vista Garmen Ind. Ltd. and from the coefficient of determination test results obtained 0.631 or 63.10% means that the variables of work discipline, work training and job stress affect the performance of employees of PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd. while the remaining 36.90% is influenced by other variables not explained in this study.

Keywords: work discipline, work training, job stress, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun yang berorientasi sosial dituntut memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan/organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan (Mamahit, 2013). Masalah

sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Giovani dkk, 2015). Sehingga perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi (Putra dkk, 2016). Karena sumber daya manusia merupakan tumpuan dari seluruh kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus lebih selektif dalam proses perekrutan karyawan, yaitu perusahaan harus menetapkan standar yang tinggi dalam perekrutan, dengan tingginya standar untuk menjadi seorang karyawan dan tingkat pengangguran yang tinggi turut menjadi andil semakin ketatnya persaingan pekerjaan di berbagai perusahaan. Jumlah penawaran tenaga kerja dan jumlah permintaan tenaga kerja yang tidak seimbang membuat perusahaan leluasa untuk memilih dan memilah bahkan mengganti tenaga kerja. Hal ini yang menjadikan persaingan antara karyawan sehingga karyawan melupakan hak wajar yang harus didapat demi mendapatkan pekerjaan. Banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja kontrak / perjanjian kerja waktu tertentu di perusahaan. Selain menerapkan sistem kerja kontrak, perusahaan juga memberikan kompensasi terhadap karyawannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Retnosari, 2016). Kinerja karyawan dinilai berdasarkan target yang harus mereka capai atau standar kinerja yang harus mereka penuhi, standar kinerja

sendiri adalah tolok ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerjanya, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kinerjanya tidak dapat diterima dan dikategorikan buruk atau sangat buruk (Ayun, 2011). Jika karyawan memiliki kinerja dibawah standar kinerja minimal perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kontrak. Karena kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan perusahaan sehingga karyawan harus mengoptimalkan kemampuan yang mereka miliki.

Dalam bekerja untuk menyelesaikan semua tugas, tanggung jawab, target dan dengan status sebagai karyawan kontrak yang diberikan oleh perusahaan, para karyawan pasti akan merasakan *jobs stress* (stres kerja) karena mereka tidak hanya harus menyelesaikan tugas mereka tetapi juga harus memenuhi semua tanggung jawab dan standar kinerja atau target yang harus mereka capai jika mereka tidak ingin diputus kontraknya secara sepihak. Menurut Robbins (1996), jobs stress adalah sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Sementara itu Gibson (1993), dalam Ferijani dan Rahutami (2001), mendefinisikan stres dalam tiga kategori atau sudut pandang, yaitu stres yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan, dan gabungan dari dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-fisiologis. Definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk, sedangkan jika dipandang dari segi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologis atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat berbahaya. Dari kedua definisi tersebut maka muncul definisi yang ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres

adalah konsekuensi dari pengaruh timbal balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu.

Perusahaan tidak hanya menuntut karyawan yang mereka miliki dengan berbagai target yang harus karyawan penuhi akan tetapi perusahaan juga memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan (*training*), kedisiplinan, maupun tingkat kesejahteraanya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan ketrampilan bisa perusahaan lakukan melalui pelatihan kerja (*training*). Pelatihan tidak hanya diperlukan oleh karyawan baru akan tetapi pelatihan juga diperlukan oleh karyawan yang telah lama bekerja untuk lebih menggali keahlian dan ketrampilan yang mereka miliki sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien sehingga kinerja mereka meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2014). Sedangkan menurut Handoko (2000), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin.

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat dijadikan perusahaan untuk menilai pencapaian kinerja melalui produktivitas karyawan tersebut yang berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan karyawan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016). Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja, Training Kerja dan Job Stress terhadap Kinerja Karyawan di PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd”.

Perumusan Masalah

Target kerja yang direncanakan PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd seringkali tidak tercapai walaupun tercapai membutuhkan upaya lebih oleh para karyawan dengan kerja lembur. Apabila dihitung berdasarkan kapasitas mesin produksi yang mereka miliki seharusnya karyawan tidak perlu lembur, berdasarkan temuan tersebut PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd berusaha untuk memaksimalkan kinerja karyawan mereka dan usaha yang dilakukan adalah dengan memperhatikan job stress, mendisiplinkan karyawan dan melakukan training kerja kepada karyawan mereka, agar kinerja karyawan yang mereka miliki dapat maksimal sehingga karyawan tidak perlu merasa takut jika ada pemutusan kontrak secara sepihak sekaligus tujuan perusahaan dapat tercapai dan perusahaan dapat menunjukkan eksistensinya di zaman yang persaingannya sangat ketat seperti saat ini. Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh training kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh job stress terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh training kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh job stress terhadap kinerja karyawan

PENGEMBANGAN HIPOTESIS**Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Zesbendri dan Ariyanti, 2009). Menurut Rivai (2014), disiplin kerja adalah

suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga kedisiplinan karyawan sangat diperlukan karena dengan disiplin dalam bekerja karyawan akan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil dari beberapa studi empiris yang diantaranya dilakukan oleh Harlie (2011), disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi dibandingkan dengan yang lain maka variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian Safitri (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan teori dan studi empiris yang dilakukan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₁ : Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Training Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan training adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan training (training) adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing (Tjiptono, 1996). Training merupakan proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Training berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Training memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melakukan pekerjaannya (Rivai, 2014). Dengan program training kerja maka karyawan yang mereka miliki akan menjadi lebih ahli, trampil dan dapat mengurangi kesalahan prosedur yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan menjadi produktif dan kinerja mereka dapat meningkat tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

Menurut beberapa studi empiris yang dilakukan sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Safitri (2013), penelitiannya menunjukkan bahwa training kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan dkk (2014), penelitiannya menunjukkan bahwa training kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dikemukakan oleh Mamahit (2013), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan teori dan studi empiris yang dilakukan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₂ : Training kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Job stress* terhadap Kinerja Karyawan

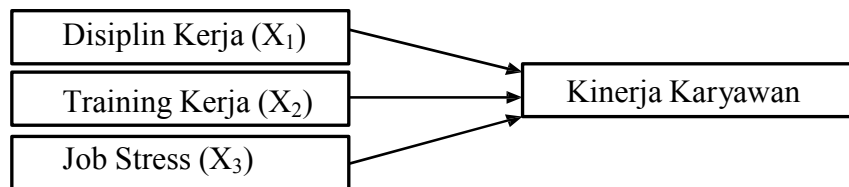
Job stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2000). Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Stress dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Stres kerja dapat menjadi rangsangan sehat untuk mendorong para karyawan agar memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan

pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol, karena karyawan menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar atau “melarikan diri” dari pekerjaan, dan mungkin diberhentikan (Handoko, 2000). Sehingga penting untuk perusahaan untuk memperhatikan tingkat stress karyawan mereka sehingga tingkat stress yang dialami karyawan bersifat fungsional sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut beberapa studi empiris yang dilakukan sebelumnya diantaranya dilakukan oleh Leonora dkk (2016), variabel job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Giovani dkk (2015), job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan teori dan studi empiris yang dilakukan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan adalah :

H3 : Job stress diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Disiplin kerja (X_1), training kerja (X_2) dan job stress (X_3) sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat melalui kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi di PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd berjumlah 700 orang. Adapun ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 atau jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2010). Sehingga berdasarkan pendapat tersebut maka sampel minimal yang seharusnya diambil adalah 40 orang. Penyebaran kuesioner sebanyak 60 kuesioner. hal ini dilakukan untuk mengantisipasi pada kuesioner yang rusak, tidak kembali atau kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *random Sampling* dan teknik pengambilan sampel dengan teknik *convenience sampling*.

Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dengan kuesioner dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel penelitian ini dengan menggunakan pengukuran *skala likert* yang terdiri dari 5 skala yaitu dari skala sangat setuju (5) sampai dengan sangat tidak setuju (1). Adapun definisi masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012) adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur Disiplin kerja karyawan menurut Harlie (2011) adalah ketepatan waktu, berorientasi pada kehadiran, taat pada jam kerja, efektivitas dan efisiensi jam kerja dan semangat kerja.
3. Training kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Siagian (2004) dan Supriyadi (2015) adalah pengetahuan, ketrampilan kerja, kemampuan kerja, sikap kerja dan efektivitas dan efisiensi tugas.
4. Job stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang Handoko (2000). Indikator yang digunakan untuk mengukur job stress karyawan menurut Robbins (2006) adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

Metode Analisis Data

Sebelum digunakan dalam penelitian instrumen yang telah dimodifikasi tersebut maka akan dilakukan pengujian sebagai berikut analisis kualitas data, pengujian asumsi klasik dan pengujian kelayakan model. Analisis kualitas data dilakukan dengan pengujian validitas dengan menggunakan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dan pengujian reliabilitas yang diukur dengan alat ukur *cronbach alpha*. Pengujian asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji heterokendastisitas, uji normalitas dan uji autokorelasi. Pengujian multikolenieritas dapat melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dimana diharapkan nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Pengujian heterokendastisitas dilakukan dengan uji glejser yaitu dengan melihat nilai

probabilitas signifikansi yang seharusnya adalah $> 5\%$. Pengujian normalitas dengan melakukan uji Skewness dan Kurtosis dengan ketentuan jika rasio skewness dan rasio kurtosis nilainya diantara -2 sd 2 maka distribusi tersebut adalah distribusi normal. Pengujian autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan jika DW diantara dU sd 4-dU maka tidak ada autokorelasi. Adapun Pengujian kelayakan model dilakukan dengan uji F dan koefisien determinan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linier berganda yaitu dengan melakukan uji t sehingga akan dapat melihat pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Rumus persamaan regresinya adalah seagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = a + \beta_1 \text{Disiplin Kerja} + \beta_2 \text{Training Kerja} + \beta_3 \text{Job stress} + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penyebaran kuesioner sebanyak 60 ternyata yang dapat diolah sebanyak 50 kuesioner (83%). Sebanyak 7 kuesioner tidak kembali dan 3 kuesioner tidak diisi lengkap oleh responden sehingga tidak dapat digunakan dalam proses analisis data. Responden sebanyak 50 karyawan dimana 58% (29 orang) merupakan perempuan karena pada PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd yang merupakan perusahaan garmen membutuhkan ketelitian dalam melakukan pekerjaan sehingga perempuan dipandang sebagai individu yang memiliki tingkat ketelitian dan ketelatenan dibanding laki-laki. Umur responden mayoritas pada 21 – 30 tahun sebanyak 46% (23 orang) sedangkan tingkat pendidikan adalah sekolah menengah kejuruan sebanyak 48% (24 orang). Adapun lama responden pekerja adalah 1 – 5 tahun sebanyak 58% (29 orang). Adapun identitas responden secara lengkap adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Uraian	Jumlah	Persentase
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Laki-laki	21 orang	42%
- Perempuan	29 orang	58%
Jumlah	50 orang	100%
Berdasarkan Umur		
- ≤ 20 tahun		
- 21 - 30 tahun	23 orang	46%
- 31 - 40 tahun	18 orang	36%
- 41 - 50 tahun	3 orang	6%
Jumlah	50 orang	100%
Berdasarkan Pendidikan		
- SD	3 orang	6%
- SMP	7 orang	14%
- SMK	24 orang	48%
- SMA	16 orang	32%
Jumlah	50 orang	100%
Berdasarkan Lama Bekerja		
- 1 - 5 tahun	29 orang	58%
- 6 - 10 tahun	5 orang	10%
- 11 - 15 tahun	6 orang	12%
- 16 - 20 tahun	9 orang	18%
- ≥ 21 tahun	1 orang	2%
Jumlah	50 orang	100%

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pengujian Kualitas Data

Pada pengujian validitas nilai r tabel diperoleh dari menghitung nilai $df = N - 2$, sehingga $df = 50 - 2 = 48$ didapatkan nilai r tabel = 0,279. Adapun seluruh nilai r hitung pada masing-masing item pertanyaan menunjukkan nilai lebih besar dari nilai

r tabelnya sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan yang akan digunakan untuk analisis hipotesis dinyatakan valid. Reliabilitas suatu variabel dilihat dari nilai *cronbach alphanya* yang harus lebih besar dari 0,6. Pada tabel dibawah, data yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel. Hal ini terbukti dari hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS menunjukkan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Syarat
Disiplin Kerja	0,954	Cronbach alpha > 0,60 maka reliabel
Training kerja	0,902	
Job stress	0,680	
Kinerja karyawan	0,601	

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian multikolonieritas pada masing-masing variabel menunjukan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 (tabel 3). Hal ini menunjukkan dalam model penelitian tidak ditemukannya adanya multikolonieritas.

Tabel 3 : Hasil Pengujian Multikolonieritas

Variabel	Hasil penelitian		Syarat	
	VIF	Tolerance	VIF	Tolerance
Disiplin kerja	1,234	0,810	< 10	> 0,1
Training kerja	1,022	0,978		
Job stress	1,245	0,803		

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pada pengujian heterokedastisitas ditunjukkan dalam tabel 4. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Sig. > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian.

Tabel 4 : Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Syarat
Disiplin kerja	0,177	
Training kerja	0,059	

Job stress	0,790	> 0,05
------------	-------	--------

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 5 menunjukkan nilai skewnes dan kurtosis yang akan digunakan untuk pengujian normalitas model penelitian. Perhitungan nilai ratio skewness dan ratio kurtosis adalah nilai ratio skewness : $0,217 / 0,337 = 0,64$ sedangkan nilai ratio kurtosis : $0,756/0,662 = 1,14$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini terdistribusi normal karena nilai ratio skewness dan ratio kurtosis berada diantara -2 sampai 2.

Tabel 5 : Hasil Pengujian Normalitas

	N Statistic	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	50	0,217	0,337	0,756	0,662

Sumber : Data primer diolah, 2018

Pengujian autokorelasi dilihat dari nilai Durbin Watson. Hasil analisis tersebut menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1,870. Perhitungan dU sebesar 1,6739 sedangkan $4 - dU$ sebesar 2,3261 sehingga nilai DW hasil penelitian masih berada pada rentang dU dan $4 - dU$. hal ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Pengujian Kesesuaian Model

Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan nilai F hitung sebesar 26,195 dengan tingkat signifikansi 0,000 adapun nilai F tabel adalah sebesar 2,810 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu $26,195 > 2,810$ dan taraf signifikansi kurang dari 0,050 yaitu $0,000 < 0,050$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, training kerja dan job stress secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga model penelitian ini layak digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya yaitu pengujian hipotesis. Analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,631. Hal tersebut berarti bahwa variabel kinerja disiplin kerja, training kerja dan job stress secara simultan memberi kontribusi akan variasi kinerja karyawan sebesar

63,10% sedangkan sisanya 36,90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana pengaruh disiplin kerja, training kerja dan job stress terhadap kinerja karyawan PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd. Adapun hasil analisis regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 6 : Hasil Analisis Regresi

	Koefisien regresi	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	2,160	2,707	0,798	0,429
Disiplin Kerja	0,322	0,078	4,148	0,000
Training Kerja	0,059	0,069	0,844	0,403
Job Stress	0,567	0,110	5,176	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 6 diatas didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Kinerja Karyawan = $2,160 + 0,322(\text{Disiplin Kerja}) + 0,059(\text{Training Kerja}) + 0,567(\text{Job Stress}) + e$. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis uji t. Berdasarkan tabel 6 maka dapat dijelaskan antara lain :

Disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung (4,148) > t tabel (2,014) dan nilai signifikansi kurang dari 0,050 yaitu 0.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Semakin baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan perusahaan. Kedisiplinan kerja dalam diri karyawan dapat mengurangi kegiatan-kegiatan yang menyimpang atau kurang tepat sasaran yang dilakukan karyawan saat melakukan pekerjaannya dan karyawan akan lebih memiliki rasa tanggung jawab baik terhadap perusahaan maupun terhadap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat target perusahaan tercapai. Hasil penelitian telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh

Zesbendri (2009) dimana disiplin kerja merupakan model utama yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Training kerja menunjukkan nilai t hitung ($0,844$) $< t$ tabel ($2,014$) dan nilai signifikansi lebih besar dari $0,050$ yaitu $0,403$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu training kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak diterima. Training kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd karena PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd merupakan perusahaan yang berorientasi pada target sehingga manager puncak tidak terlalu mementingkan adanya training kerja. Training kerja dilakukan hanya satu kali untuk karyawan baru dan tidak dilakukan lagi training refreshing untuk karyawan lama sehingga karyawan menganggap training kerja tidak akan berpengaruh pada kinerja mereka. Karyawan beranggapan bahwa dengan belajar sendiri, bertanya pada teman dan pengalaman pribadi akan lebih meningkatkan kinerja mereka dibandingkan dengan training kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) yang menyatakan bahwa training kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Job stress menunjukkan nilai t hitung ($5,176$) $> t$ tabel ($2,014$) dan nilai signifikansi kurang dari $0,050$ yaitu $0,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu job stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Artinya job stress yang diberikan oleh PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd. berada pada taraf yang tepat sehingga bisa mendorong kinerja karyawan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2000) dimana stres kerja dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Bila tidak ada stres kerja, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada, dan prestasi kerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres kerja maka prestasi kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi

berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai “puncak”, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja. Bila stres menjadi terlalu besar, prestasi kerja akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim, adalah prestasi kerja menjadi nol.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah disiplin kerja dan job stress memiliki pengaruh pada kinerja karyawan PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd. Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2011) dan Zesbendri (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sinaga dkk (2013) dan Handoko (2000) menyatakan bahwa job stress berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun training kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd. Hal ini disebabkan karena kurang program training kerja lanjutan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga kemampuan kerja karyawan bersumber dari interaksi sesama karyawan, kemandirian belajar karyawan dan pengalaman kerja yang mereka miliki untuk menyelesaikan target perusahaan. Hasil penelitian ini ternyata didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan dkk (2014) dan Safitri (2013) yang menyatakan bahwa secara parsial training kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Pan Rama Vista Garment Ind. Ltd adalah job stress. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi linier berganda yang menunjukkan nilai dari job stress paling besar dibandingkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ayun, Q. 2011. Penilaian Kinerja (performance appraisal) pada Karyawan di Perusahaan.

Majalah Ilmiah INFORMATIKA. Vol. 2. No.3, Hal: 74-88.

Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. Organizations (Terjemahan), Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama

Giovani, T.M., Kojo, C., dan Lengkong, Victor. P.K .2015. The Impact Of Role Conflict, And Stress On Employee Performance At Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3. No.3. Hal 90 – 98.

Harlie. M., 2011. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11, No.2, Hal.118.

Mamahit, Rendry. 2013. *Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Vol.1, No.4, Hal. 936-945.

Mangkunegara. 12 *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Putra, I.W. Indra., Suwendra, I.W., dan Bagia, I.W., 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Univeritas Pendidikan ganesha*. Vol.4, Hal. 1-11.

Retnosari, I., 2016. Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan *Careerpath* Terhadap *Corporate Performance* dengan Kinerja Karyaawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Of Manajemen*. Vol.2, No.2. Hal 1-12.

Robbins Stephen P., 1996. Organizational Behaviour (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.

-----, 2006. *Organizational Behaviour* (Terjemahan) Jilid 2, Edisi Ketujuh. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer. Safitri, E., 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1, No 4.

Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.

Zesbendri dan Ariyanti, A., 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2). Hal : 11-19.