

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN CABANG

Yudhi Dwistira Alkautsar¹, Akman Daulay², Windy Aginta³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar Medan
Email: yudhidwistira_a@yahoo.co.id

Abstract

This study proves that Work Discipline and Work Stress Affect Employee Performance at the Medan Utara Branch of the Social Security Administration Agency for Employment. This study is a quantitative descriptive research. Data collection techniques include distributing questionnaires to company employees, conducting interviews, and reviewing documents. The statistical method used is multiple linear regression, preceded by classical assumption tests. The sample size for this study is 35 participants.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Performance

Abstrak

Penelitian ini merupakan pembuktian bahwa Disiplin Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada karyawan perusahaan, melakukan wawancara dan studi dokumentasi. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja

Diterima : 19 Juli 2025

Direvisi : 22 Juli 2025

Disetujui : 29 Juli 2025

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula. Kinerja pegawai merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi

Kajian Pustaka Disiplin Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia Disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Kata disiplin berasal dari bahasa latin "*disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan. "Disiplin adalah fungsi operatif keenam dan manajemen sumber daya manusia. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal". [1]

1. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin yaitu tindakan perbaikan sedini mungkin dari pihak manager mengurangi tindakan disipliner dimasa mendatang.
2. Teknik disiplin pencegahan yang efektif yaitu teknik yang dilakukan para manager

dengan cara memberi contoh disiplin yang baik kepada para bawahan dengan datang tepat waktu, mengadakan hubungan yang erat dengan para bawahan dan memberika pujian tentang pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.

3. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri ialah usaha seseorang untuk mengendalikan reaksi mereka terhadap keadaan yang mereka tidak senang, dan usaha seseorang untuk mengatasi ketidaksenangan itu.
4. Teknik disiplin inventori penyelia yaitu suatucara yang memberikan sebuah pertanyaan tentang kedisiplinan kepada setiap karyawan yang nantinya jawaban dari setiap pertanyaan tersebut dibandingkan dengan yang lain dan mencari kesepakatan tentang perubahan disiplin untuk masa yang akan datang, agar adanya perubahan yang lebih baik dan efektif.
5. Teknik disiplin menegur pegawai "Primadona" ialah teknik yang dilakukan seorang manager yang menegur bawahannya yang melakukan sebuah kesalahan atau melanggar kedisiplinan, sementara bawahannya tersebut masih ada hubungan keluarga dengan pimpinan atau direktur dalam perusahaan tersebut. Hal ini dilakukan agar ia mau berdisiplin dan menghindari tindakan tidak berdisiplin yang dilakukan karyawan lain.
6. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran yaitu teknik yang dilakukan dengan memberikan sebuah pertanyaan halus yang isinya sebuah teguran dan singgungan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar ia mau memperbaiki kesalahan tersebut.
7. Teknik "*Sandwich*" yaitu teknik yang dilakukan dengan teguran lisan secara langsung dari seorang manager, diikuti oleh ucapan syukur dan diakhiri dengan peringatan lunak [2]
 - a. Taat terhadap aturan waktu
 - b. Taat terhadap peraturan perusahaan
 - c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
 - d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan [3]

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. [4]

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*off-the-job*” antara lain :

- a. Kewatiran finansial
 - b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
 - c. Masalah-masalah fisik
 - d. Masalah-masalah perkawinan
 - e. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga
- Kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. [5] Stres dapat disebabkan oleh satu stessor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa stessor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan diperusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya.

Indikator dari stres kerja

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antara pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi

yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. [6]

Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. [7] Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. [3]

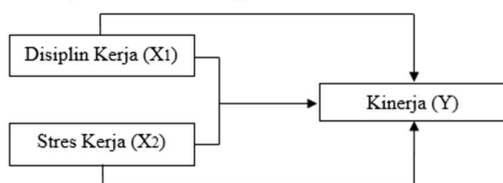
Didefinisikan dengan kata “*to appraise*” (menilai) adalah “menetapkan harga untuk” atau “menilai suatu benda”. Jika menggunakan istilah “penilaian kinerja”, berarti terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari :

- a. Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang).
- b. Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. [2]

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006:260): [6]

1. Kualitas
Kualitas merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan

- yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
 3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsikerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

1.1 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
2. Hipotesis2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
3. Hipotesis 3 : Penerapan disiplin kerja yang baik dan pengurangan stres kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu data dikumpulkan melalui observasi dan pengisian kuesioner. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui proses “Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Populasi penelitian ini adalah karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara 56 pegawai yang terdiri dari beberapa bagian. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin*, yaitu sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1+Ne}$$

keterangan :

n = sampel

N = populasi

e = taraf kesalahan (eror) sebesar 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{56}{1+56(0,1)^2}$$

$$n = 35 \text{ orang}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada objek penelitian yang sesuai dengan variabel yang diteliti.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

c. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang relevan dan mendukung penelitian antara lain laporan perusahaan, jurnal dan sebagainya.

Hasil dan Pembahasan Analisis Deskriptif

Tabel 1
Karakteristik Responden

		Frekuensi	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Pria	10	35	29%
	Wanita	25		71 %
Usia	20-25	3	35	9 %
	26-30	19		54 %
	35-40	8		23 %
	45-50	5		14 %
Pendidikan	SMA/SMK	5	35	14 %
	D1/D2/D3	8		23 %
	S1	20		57 %
	S2 - S3	2		6 %

Hasil Uji Instrumen Variabel Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:190), korelasi angket item dengan skor total $\geq 0,3$ dimana dengan keterangan korelasi yang signifikan (valid). Jika $\leq 0,3$ mempunyai korelasi yang tidak signifikan (tidak valid).

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Nilai Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	,719**	,334	,000	Valid
	,810**	,334	,000	Valid
	,638**	,334	,000	Valid
	,674**	,334	,000	Valid
	,864**	,334	,000	Valid
	,791**	,334	,000	Valid
	,555**	,334	,001	Valid
	,790**	,334	,000	Valid
Stres Kerja (X ₂)	,424**	,334	,011	Valid
	,491**	,334	,003	Valid
	,653**	,334	,000	Valid
	,572**	,334	,000	Valid
	,514**	,334	,002	Valid
Kinerja (Y)	,880**	,334	,000	Valid
	,810**	,334	,000	Valid
	,909**	,334	,000	Valid
	,895**	,334	,000	Valid
	,913**	,334	,000	Valid

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2010:59), kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

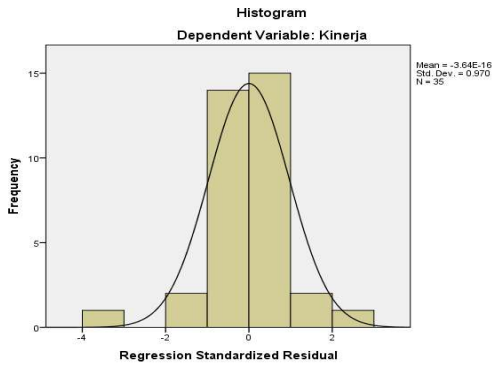
1. Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ maka dinyatakan *reliable*.
2. Jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ maka dinyatakan tidak *reliable*.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	,869**	8	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	,369**	5	Tidak Reliabel
Kinerja (Y)	,927**	5	Reliabel

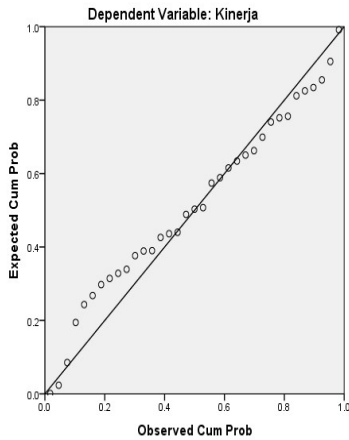
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3 Histogram Kinerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. Normal P Plot Regression Kinerja

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
	N	35
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.97014250
Most Extreme	Absolute	.122
Differences	Positive	.081
	Negative	-.122
	Test Statistic	.122
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

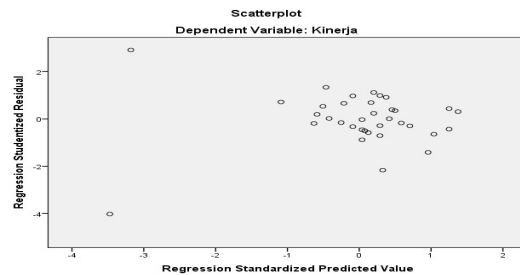
Pada tabel 4.3 di atas menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Z* adalah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov Smirnov Z* sebesar 0,122 dengan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yaitu yang artinya rata-rata nilai signifikansi > 0,05

Uji Multikolinearitas Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Promosi	.755	1.324
Kualitas Pelayanan	.755	1.324

Dapat dilihat dari tabel di atas nilai *tolerance value* atau nilai *variance inflation factor* (VIF) pada variabel disiplin kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebesar $0,755 > 0,10$ dan $VIF 1,324 < 10$ Pada model regresi ini disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Scatterplot Kinerja

Pada gambar 3 di atas dapat disimpulkan pada model regresi *scatterplot* kinerja ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal inimenunjukkan bahwa pola seperti titik-titik data menyebarkan disekitar angka 0 dan tidak mengumpul pada satu titik membentuk suatu pola yang jelas.

Model Analisis Data Penelitian Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier
Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	F	Sig	R Square
	B	Std. Error				
(Constant)	2.586	3.576	.723	17.273	.000 ^b	.519
Disiplin Kerja	.405	.095	4.264			
Stres Kerja	.301	.214	1.406			

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,586 + 0,405X_1 + 0,301X_2 + e$$

Adapun penjelasan dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada model regresi ini diketahui nilai konstanta 2,586 (bernilai positif), dapat diartikan jika variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) dalam model regresi linier berganda ini diasumsikan bernilai 0.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,405 (bernilai positif), pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).
3. Nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar 0,301 (bernilai positif), pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

Uji Statistik t (Parsial)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Hasil Pengujian Disiplin Kerja (X_1)
Variabel pelatihan (X_1) memiliki t_{hitung} 4,264 > t_{tabel} 2,036 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Hasil Pengujian Stres Kerja (X_2)
Variabel stres kerja (X_2) memiliki t_{hitung} 1,406 < t_{tabel} 2,036 dengan tingkat signifikansi 0,169 < 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, secara parsial stres kerja (X_2)

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Statistik F (Simultan)

Uji F (Simultan) tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa F_{hitung} disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 17,273 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,285 (F_{hitung} 17,273 > F_{tabel} 3,285) dan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji Determinasi R²

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,519 atau 51,9%. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) tersebut mengandung arti bahwa variable disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap variable Kinerja (Y) sebesar 51,9%. Sedangkan sisanya (100%-51,9% = 48,1%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan beserta hasil data yang diteliti, maka kesimpulan yang dapat diambil, yaitu :

1. Dari hasil uji statistik secara simultan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) dan stres kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.
2. Hasil uji statistik secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai, tingkat kompensasi yang diberikan, serta

kepuasan kerja pegawai. Dimana pegawai dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos.

3. Hasil uji statistik secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Seorang individu mungkin akan mengalami stres kerja positif seandainya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau menerima penghargaan (reward) didalam dunia kerja, bahwa ada reaksi positif, pada tahap ini ketika ada tantangan, ketidakpastian, kecemasan dan tekanan hidup, hal tersebut malah akan memotivasi pegawai untuk melakukan sesuatu, menjadi berhasil dan mencapai hal-hal dalam kehidupan, serta adanya peningkatan.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- [2] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- [3] Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori. Konsep dan aplikasi (8th ed)*. Yogyakarta: Ekonisia
- [4] Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara
- [5] Handoko 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Personalia*, BPF. Yogyakarta
- [6] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- [7] Supriyono, Achmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, UIN Maliki Penerbit : Press Malang