

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BEST LABEL

Theresia Eka Putri Angraeni, Tri Wahyu Wirjawan
Universitas Pelita Bangsa

Email: theresiaekaputri06@gmail.com, triwahyuwirjawan@gmail.com

Abstrak

Disiplin kerja konflik terjadinya stres kerja secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas dalam sebuah perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan diuntut untuk selalu memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar kinerja yang di capai oleh setiap karyawannya meningkat, dan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan nya. karena pada dasarnya perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penyebaran kuesioner dengan skala Likert dengan bobot 1 sampai dengan 5, kemudian informasi yang diperoleh ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini secara simultan menunjukkan pengaruh disiplin kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor disiplin kerja, konflik kerja dan stress kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci: Disiplin Kerja ; Konflik Kerja; Stress Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

Work discipline, work conflict and work stress are directly related to employee performance. Given the importance of the role of human resources in carrying out activities in a company, the company's management is required to always pay close attention to its workforce so that the performance achieved by each employee increases, and in accordance with the targets given by the company in achieving its goals. Because basically companies want good employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline, work conflict and work stress on employee performance. either simultaneously or partially. This research is a quantitative research. The distribution of questionnaires with a Likert scale with weights of 1 to 5, then the information obtained is tabulated and processed using multiple linear analysis. The results of this study simultaneously show the influence of work discipline, work conflict and work stress on employee performance. Companies should also pay attention to factors of work discipline, work conflicts and work stress so that employee performance will improve and be better than before.

Keywords: Work Discipline; work conflicts; Work Stress; Employee Performance

Pendahuluan

Pada era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan, kemajuan dan perkembangan (Djadjuli, 2018). Salah satu masalah nasional yang sering dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang sangat besar jumlahnya sangat berguna dalam menunjang laju pergerakan pembangunan nasional yang berkelanjutan apabila didayagunakan secara efektif dan efisien. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan sekarang di negara kita, 9 betapa pun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata (Armayani, Suryani, & Shobri, 2022).

Saat ini dengan sumber daya yang sangat melimpah mengharuskan untuk berfikir secara seksama bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Keberhasilan dalam pembangunan nasional ditentukan oleh sumber daya manusia yang baik, terampil dan berkualitas (Sarnoto, 2017). Supaya tersedianya sumber daya manusia yang handal dalam masyarakat oleh sebab itu diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan fasilitas tersebut berdampak kepada keamanan masyarakat yang disebabkan oleh keresahan sosial.

Sumber daya manusia perlu untuk terus menerus dikembangkan agar terciptanya sumber daya yang berkualitas dan bermutu (Sarnoto, 2017). Aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia yang berperan sangat penting dalam kemajuan pembangunan dan perkembangan untuk menjalankan segala kegiatan dan tujuan pencapaiannya dalam tuntutan masyarakat dan zaman.

Infrastruktur yang sedang dalam proses pembangunan, sumber daya alam yang tidak diragukan, akan tetapi sumber daya manusia di Indonesia masih kurang menjadikan hal ini tidak seimbang antara antara pembangunan infrastruktur dengan jumlah sumber daya manusia (SDM).

Ketidak seimbangan antara pembangunan infrastruktur dengan sumber daya manusia menjadi penghambat bagi setiap daerah di Indonesia dalam proses pengembangannya. Karyawan merupakan aset yang harus dijaga di hampir semua perusahaan yang ada karena merupakan kunci utama yang menentukan perkembangan di suatu perusahaan. Oleh karena itu harus dikelola dengan baik supaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam perusahaan. Untuk dapat menciptakan tenaga yang profesional, Perusahaan sangatlah mengharapkan kinerja karyawan yang sangat tinggi. Semakin banyaknya karyawan yang mempunyai kinerja yang sangat tinggi (Muljani, 2002), maka secara keseluruhan akan meningkatnya produktifitas suatu perusahaan sehingga dapat bertahan pada persaingan global.

Untuk meraih kinerja atau prestasi kerja yang baik, karyawan harus memiliki loyalitas dan kedisiplinan yang tinggi. Karena Loyalitas yang tinggi sudah menjamin akan kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan karyawan (Irmadani, 2022). Jika disiplin yang tinggi sudah dipastikan karyawan sangat menghormati, menghargai dan patuh akan peraturan yang berlaku di perusahaan (Utavia, 2016). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus melihat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan seperti motifasi, disiplin kerja, konflik kerja dan Stres kerja (Aldi & Susanti, 2019). Dengan demikian maka terciptalah kinerja yang optimal.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas dalam sebuah perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan di tuntut untuk selalu memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar kinerja yang di capai oleh setiap karyawannya meningkat, dan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan nya (Nasmila, 2021). Karena pada dasarnya perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik, begitu pun juga kinerja karyawan pada PT. Best Label.

PT. Best Label selalu ingin meningkatkan pelayanan kepada konsumen dengan memberikan pelayanan terbaiknya. Upaya untuk memenuhi perkembangan pasar yang semakin berkembang dan meningkat. Maka di butuhkan karyawan yang dalam hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan pada PT. Best Label masih banyak yang belum menunjkn kinerja secara optimal. Dalam hal ini fenomena penurunnn kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Best Label dapat dilihat dari segi tidak tercapainya hasil produksi yang ditargetkan oleh perusahaan.

Tabel 1 Summary Result Produksi



Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dalam delapan bulan terakhir tidak mencapai target. Dari data diatas dapat di ketahui bahwa kinerja karyawan pada PT Best Label masih belum sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan, dikarenakan adanya penurunan kinerja sehingga proses produksi berjalan dengan lambat dan tidak mencapai target. Perusahaan mengharapkan para karyawannya bekerja secara optimal dan maximal, namun hal itu berbeda dengan kenyataan di lapangan bahwa data data tersebut mengidentifikasi kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Best Label belum optimal. PT. Best Label masih memiliki beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian dan penanganan khusus, terutama dari segi pencapaian target produksi.

Kinerja pada suatu organisasi dapat dijadikan sebagai acuan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Chandra & Priyono (2016). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan nya. Rata- rata semua perusahaan menganggap bahwa karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang sangat penting, karena karyawan di bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi.

Rendahnya Kinerja Karyawan pada PT. Best Label dapat di sebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 20 karyawan PT. Best Label pada bagian produksi dapat di ketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja di tunjukan pada :

Tabel 2 Hasil Survei 20 karyawan mengenai penyebab rendahnya kinerja karyawan PT. Best Label.

NO	Faktor Penyebab Kinerja Karyawan	Menurunnya	Jumlah Jawaban	%
1	Disiplin Kerja		16	27
2	Konflik Kerja		14	23
3	Stres Kerja		12	20
4	Lingkungan Kerja		10	17
5	Rekan Kerja		8	13
	TOTAL		60	100%

Sumber : data wawancara awal pada 20 karyawan PT. Best Label.

Responden adalah 20 karyawan PT. Best Label pada bagian Produksi. Setiap Responden di berikan Pertanyaan mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing- masing responden menyampaikan rata- rata 3 jawaban. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja menjadi 3 faktor tertinggi. Faktor disiplin kerja jawaban sebesar 27% dengan 16 kali frekuensi jawaban. Faktor Konflik kerja jawaban sebesar 23% dengan 14 kali frekuensi jawaban. Faktor stress kerja jawaban sebesar 20% dengan 12 kali frekuensi jawaban dan faktor keempat adalah lingkungan kerja jawaban sebesar 17% dengan 10 kali frekuensi jawaban. Faktor kelima adalah jenis faktort terkecil yaitu rekan kerja, jawaban 13% dengan 8 kali frekuensi jawaban. Observasi di lakukan pada bulan Oktober 2022 untuk mengetahui penyebab ketidak disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja. Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan observasi tersebut di indikasikan disiplin kerja yang menurun yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan pengendalian terhadap pelaksanaan yang dilakukan secara teratur dan merujuk pada kesungguhan dalam bekerja. Prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang ada. Disiplin kerja digunakan manager suatu perusahaan sebagai alat berkomunikasi kepada setiap karyawan agar bersedia untuk merubah prilaku – prilaku serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku. Selain disiplin kerja, konflik kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang disebabkan karna komunikasi dan hubungan sesama karyawan yang tidak berjalan dengan baik sehingga sering kali menimbulkan kesalahpahaman.

konflik yang terjadi dalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tiidak tercapainya tujuan. Selain kedua faktor tersebut stres kerja dapat menjaadi faktor ke tiga yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, di indikasi stres kerja dapat terjadi karena banyaknya tuntutan untuk efisiensi dalam perkerjaan. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari semua perusahaan. Fakta yang ada ekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyaan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan apayang di harapkan perusahaan. Stres kerja dapat membuatkaryawan

menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan dapat menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya akan terganggu.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dari (Wibowo, 2015) dengan Judul “PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JAMBULUWK MALIOBORO BUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA” peneliti tertarik akan melakukan penelitian yang fokusnya sama dengan lokasi yang berbeda, yaitu: PT. Best label Indonesia permasalahannya dalam pencapaian kinerja karyawan di PT. Best label Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk menelaah secara lebih mendalam mengenai disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Best Label.

Tujuan Penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Label. 2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Label. 3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Label. 4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan pada PT. Best Label.

Metode

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Best Label dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2022 sampai dengan January 2023. dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Uraian	Sep-22	Oct-22	Nov-22	Dec-22	Jan-23
1	Observasi					
2	Bimbingan I					
3	Pengumpulan Data					
4	Pengolahan Data					
5	Analisa Data					
6	Bimbingan II					
7	Pengesahan Penelitian					

Populasi dan Pengambilan Sampel

Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Menurut (Sugiyono, 2014) bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan PT. Best Label dengan jumlah populasi total 80 orang. Untuk besaran atau ukuran sampel pada penelitian ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Namun, karena peneliti menggunakan derajat kepercayaan sebesar 95% maka tingkat kesalahan adalah 5% (0,05). Semakin besar sampel (semakin mendekati populasi) maka semakin kecil peluang kesalahan generalisasi dan sebaliknya, semakin kecil sampel (menjauhi jumlah populasi) maka semakin besar peluang kesalahan generalisasi.

Sample

Menurut (Sugiyono, 2017) definisi sampel yaitu sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representative).

Menurut (Sugiyono, 2013) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Menurut (Sugiyono, 2014) definisi probability sampling adalah “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Selanjutnya menurut (Sugiyono, 2014) definisi nonprobability sampling adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut (Sugiyono, 2014) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Best Label.

Sampel berjumlah 84 responden, yang diberikan kuesioner tentang disiplin kerja, konflik kerja, Stres Kerja, dan kinerja karyawan. dari 84 kuesioner yang didistribusikan, 84 kuesioner kembali kepada peneliti dan dapat diolah. Jumlah item kuesioner adalah 84.

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan usia, dan lama bekerja. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini.:

Tabel 4

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki- Laki	57	67,90%
Perempuan	27	32,10%
Total	84	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber Data Primer yang diolah, 2023.

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 57 responden (67,9%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 27 responden (32,1%).

Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
18 – 25 tahun	34	40,50%
26 – 35 tahun	43	51,20%
36 – 45 tahun	7	8,30%
> 46 tahun	0	0%
Total	84	100%

Sumber : Data primer yang di olah 2023.

Berdasarkan jawaban responden terdapat 34 responden yang berusia diantara 18 - 25 tahun (40,50%). Sebanyak 43 responden berusia diantara 26 sampai 35 tahun (51,20 %). 7 responden berusia diantara 36 sampai 45 tahun (8,30%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 26 sampai 35 tahun.

Pendidikan Terakhir

Tabel 6

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA/ SMK	55	65,50%
D3	8	9,50%
S1	19	22,60%
S2	2	2,40%
Total	84	100%

Sumber : Data primer yang di olah 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut :

Berdasarkan jawaban responden terdapat 55 responden yang berpendidikan SMA / SMK(65,5%). Sebanyak 8 responden berpendidikan D3 (9,5 %), 19 responden berpendidikan S1 (22,6 %) dan Sebanyak 2 responden berpendidikan S2 (2,4 %). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK.

Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan Status pernikahan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7

Status Pernikahan	Frekuensi	Presentase
Belum Menikah	49	58,30%
Menikah	35	41,70%
Total	84	100%

Sumber : Data primer yang di olah 2023

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan Berdasarkan jawaban responden terdapat 49 responden yang berstatus Belum Menikah (58,3 %) dan sebanyak 35 responden berstatus menikah (41,7%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus menikah.

Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	14	16,70%
2-5 Tahun	46	54,80%
5 - 10 Tahun	17	20,20%
> 10 Tahun	7	8,30%
Total	84	100%

Sumber : Data primer yang di olah 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun terdapat 14 responden (16,7 %), responden dengan masa kerja 2 – 5 tahun sebanyak 46 responden (54,8 %), responden dengan masa kerja 5- 10 tahun sebanyak 17 responden (20,2%). Dan responden dengan masa kerja >10 tahun 7 responden (8,2%).

Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Untuk degree of freedom (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $84 - 2$ atau $df = 82$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0.2146 jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil Korelasi Item Pernyataan dari uji validitas untuk variable disiplin kerja dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,659	0.2146	Valid
X1_2	0,622	0.2146	Valid
X1_3	0,622	0.2146	Valid
X1_4	0,767	0.2146	Valid
X1_5	0,611	0.2146	Valid
X1_6	0,691	0.2146	Valid
X1_7	0,720	0.2146	Valid
X1_8	0,568	0.2146	Valid
X1_9	0,554	0.2146	Valid
X1_10	0,728	0.2146	Valid
X1_11	0,761	0.2146	Valid

(Sumber: Data Primer yang di olah, 2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independent disiplin kerja (X1) adalah Valid. Hal ini dilihat dari nilai r Hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk semua pernyataan.

Variabel Konflik Kerja (X2)

Hasil Korelasi Item Pernyataan dari uji validitas untuk variable Konflik kerja dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,620	0.2146	Valid
X2_2	0,789	0.2146	Valid
X2_3	0,793	0.2146	Valid

X2_4	0,688	0.2146	Valid
X2_5	0,590	0.2146	Valid
X2_6	0,782	0.2146	Valid
X2_7	0,783	0.2146	Valid
X2_8	0,756	0.2146	Valid
X2_9	0,811	0.2146	Valid
X2_10	0,800	0.2146	Valid
X2_11	0,521	0.2146	Valid
X2_12	0,534	0.2146	Valid
X2_13	0,541	0.2146	Valid
X2_14	0,689	0.2146	Valid
X2_15	0,684	0.2146	Valid

(Sumber: Data Primer yang di olah,2023)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independent konflik kerja (X2) adalah Valid. Hal ini dilihat dari nilai r Hitung lebih besar dari nilai r.

Variabel Stres Kerja (X3)

Hasil Korelasi Item Pernyataan dari uji validitas untuk Stres kerja dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X3)

Item Pertanyaan	r Hitung	r tabel	Keterangan
X3_1	0,588	0.2146	Valid
X3_2	0,840	0.2146	Valid
X3_3	0,791	0.2146	Valid
X3_4	0,800	0.2146	Valid
X3_5	0,792	0.2146	Valid
X3_6	0,777	0.2146	Valid
X3_7	0,768	0.2146	Valid
X3_8	0,591	0.2146	Valid
X3_9	0,383	0.2146	Valid
X3_10	0,361	0.2146	Valid
X3_11	0,447	0.2146	Valid
X3_12	0,443	0.2146	Valid
X3_13	0,371	0.2146	Valid
X3_14	0,348	0.2146	Valid

Sumber: Data Primer yang di olah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independent stres kerja (X3) adalah Valid. Hal ini dilihat dari nilai r Hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk semua pernyataan.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Korelasi Item Pernyataan dari uji validitas untuk Kinerja Karyawan dapat di lihat pada table berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)				
Item Pertanyaan	r Hitung	r tabel	n	Keteranga
Y_1	0,819	6	0.214	Valid
Y_2	0,819	6	0.214	Valid
Y_3	0,819	6	0.214	Valid
Y_4	0,712	6	0.214	Valid
Y_5	0,679	6	0.214	Valid
Y_6	0,819	6	0.214	Valid
Y_7	0,819	6	0.214	Valid
Y_8	0,712	6	0.214	Valid
Y_9	0,679	6	0.214	Valid
Y_10	0,819	6	0.214	Valid
Y_11	0,819	6	0.214	Valid
Y_12	0,712	6	0.214	Valid
Y_13	0,679	6	0.214	Valid
Y_14	0,819	6	0.214	Valid
Y_15	0,819	6	0.214	Valid
Y_16	0,712	6	0.214	Valid
Y_17	0,679	6	0.214	Valid
Y_18	0,819	6	0.214	Valid

Sumber: Data Primer yang di olah, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independent Kinerja Karyawan (X3) adalah Valid. Hal ini dilihat dari nilai r Hitung lebih besar dari nilai r tabel untuk semua pernyataan.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang di gunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang . instrument dikatakan reliable jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Adapun hasil dari uji realibilitas dapat di lihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,760	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,763	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,752	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,767	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut hasil pengujian Realibilitas menunjukan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh Variabel lebih besar dari 0,06. Hal Ini menunjukan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

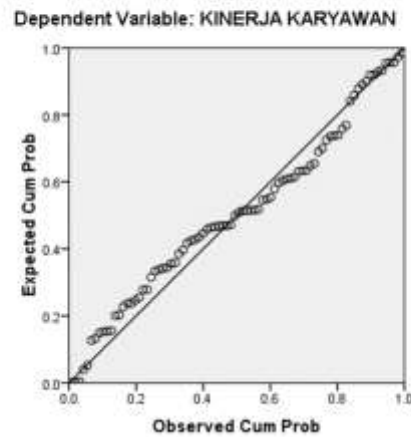
Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan KolmogorovSmirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1

Normal Probability Plot Antara Variabel Disiplin Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) dengan Variabel Disiplin Kerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



(Sumber: Data Primer yang di olah, 2023)

Berdasarkan pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data belum terlalu garis normal (garis lurus). Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolomorov Smirnov.

Tabel 14
Uji Kolmogorov – Smirnov test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.58567980
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.738
Asymp. Sig. (2-tailed)		.648

a. Test distribution is Normal.

Pada tabel 14 uji Kolomorov Smirnov menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,648 > 0,05$ Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresitelah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Uji Multikolieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Tabel 15 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF
----------	-----------	-----

DISIPLIN KERJA	.931	1.074
KONFLIK KERJA	.509	1.966
STRES KERJA	.523	1.911

Sumber: Data Primer yang di olah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas di ketahui bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) dari variabel disiplin kerja sebesar 1,074, Konflik Kerja Sebesar 1,966 dan Stres Kerja sebesar 1,911. ini menunjukkan bahwa tidak ada satu pun dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka dapat di simpulkan bawa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan nilai toleranc Variablek Disiplin Kerjasebesar 0,931, Konflik Kerja sebesar 0,509dan stres kerja sebesar 0,523. ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independent yang memiliki nilai Tolerance kurang sari 0,10. maka di simpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain nya. Pengujian ini dapat di lakukan dengan pengamatan terhadap pola Scatterplot pada SPSS. Jika pola Scatterplot membentuk Pola tertentu maka model regresi memiliki gejala Heteroskedasitas.

Adanya gejala Heterokedasitas menunjukkan bahwa penaksir model regresi tidak efisien dalam sample besar maupun kecil. Jika terdapat bentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebarsecara acakmaka dapat di simpulkan bebas hereroskedasits. Adapun hasil uji statistic Heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 16 Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7.634	8.375		.912
	DISIPLIN KERJA	.127	.147	.098	.866
	KONFLIK KERJA	-.050	.095	-.081	-.527
	STRES KERJA	-.096	.128	-.114	-.752

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari Pengujian Heterokedasitas dapat di hasilkan kesimpulan bahwa Nilai Sig >0,05 untuk model regresi pengaruh disiplin kerj, konflik kerja, dan stress kerja

terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan dengan nilai sig >0,05.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Oleh karena itu, apabila asumsi autokorelasi terjadi pada sebuah model prediksi, maka nilai disturbance tidak lagi berpasangan secara bebas, melainkan berpasangan secara autokorelasi

Tabel 17 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	of Durbin-Watson
1	.532 ^a	.283	.255	9.825	2.103
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, KONFLIK KERJA					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Dari Hasil Uji Autokorelasi dapat di hasilkan bahwa Nilai Durbin Watson 2,103 K3 dan(N)84 Sig5% DU=1,7199< durbin Watson (2,103) <4-du (1,897) → Tidak ada gejala autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

Uji T

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variable terikatnya. Seperti hasil uji T yang telah dilakukan dibawah Ini:

Tabel 18 Hasil Uji T

Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.514	12.401		1.090
	DISIPLIN KERJA	.546	.217	.247	2.513
	KONFLIK KERJA	-.108	.140	-.102	-.770
	STRES KERJA	.744	.189	.516	3.940

Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Best Label

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.514	12.401		1.090
	DISIPLIN KERJA	.546	.217	.247	2.513
	KONFLIK KERJA	-.108	.140	-.102	-.770
	STRES KERJA	.744	.189	.516	3.940
Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

- a. Pada disiplin kerja (X1) terlihat bahwa nilai t hitung (1,989) > t tabel (2,513) dengan tingkat signifikan 0,014 < 0,05 Yang berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Maka artinya Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja.
- b. Pada Konflik Kerja (X2) terlihat bahwa nilai t hitung (1,989) < t tabel (0,770) dengan tingkat signifikan 0,444 > 0,05 Yang berarti H0 di tolak dan H1 di terima. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja.
- c. Pada Stres Kerja (X3) terlihat bahwa nilai t hitung (1,989) > t tabel (3,940) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 Yang berarti H0 diterima dan H1 ditolak. Maka artinya Stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Stres kerja terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen ysecara simultan terhadap variabel dependen. Penentuan dalam menentukan nilai F tabel, maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus sebagai berikut ini :

Rumus :

$df \text{ (pembilang)} = k - 1 = 4 - 1 = 3$ / $df \text{ (penyebut)} = n - k = 52 - 4 = 48$ Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya df (pembilang) adalah 4 dan df (penyebut) adalah 48, maka dapat diperoleh nilai Ftabel adalah 2,80. Sedangkan nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji Fhitung dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 19 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3009.559	3	1003.186	10.523	.000 ^a
	Residual	7626.476	80	95.331		
	Total	10636.036	83			

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, KONFLIK KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

Diketahui Nilai F Hitung $10,523 > F \text{ table } (2,719)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) berpengaruh Secara Simultan (bersama- sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Hipotesis diterima).

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variable terkait. Seberapa besar variable bebas mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variable terikat yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang di gunakan. Apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Nilai R^2 yang di peroleh dijelaskan pada tabel 4.16 berikut :

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.283	.256	9.764

(Sumber: Hasil SPSS,2023)

Koefisien determinasi pada nilai Adjust R Square sebesar 0,256 artinya bahwa 25,6% dapat di jelaskan oleh variabel disiplin kerja, konflik kerja, stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Label.

Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada disiplin kerja (X1) terlihat bahwa nilai t hitung $(1,989) > t \text{ tabel } (2,513)$ dengan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$ Yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka

artinya Disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja. Pada hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purba, Lengkon, & Loindong, 2019) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Konflik Kerja (X2) terlihat bahwa nilai t hitung (1,989) < t tabel (0,770) dengan tingkat signifikan 0,444 > 0,05 Yang berarti H_0 di tolak dan H_1 di terima. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja.

penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka Olla Widiyana (2021) yang menjelaskan bahwa Variabel konflik kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Stres Kerja (X3) terlihat bahwa nilai t hitung (1,989) > t tabel (3,940) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 Yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka artinya Stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Stres kerja terhadap kinerja. Pada hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oemar & Gangga, 2017) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Konflik Kerja Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

Diketahui Nilai F Hitung 10,523 > F table (2,719) dan signifikan 0,000 < 0,05, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) berpengaruh Secara Simultan (bersama- sama) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Hipotesis diterima).

Koefisien determinasi pada nilai Adjust R Square sebesar 0,256 artinya bahwa 25,6% dapat di jelaskan oleh variabel disiplin kerja, konflik kerja, stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Label

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh disiplin kerja, konflik kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Best Label. 2. Konflik Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Label. 3. Stres Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Best Label. 4. Disiplin Kerja (X1), Konflik Kerja, (X2) dan Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Best Label.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Yanne, & Susanti, Febsri. (2019). *Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*.
- Armayani, Reni Ria, Suryani, Suryani, & Shobri, Habibah. (2022). Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Gunung Meriah. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1343–1352.
- Djadjuli, Didi. (2018). Peran pemerintah dalam pembangunan ekonomi daerah. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(2), 8–21.
- Irmadani, Vera Ayu. (2022). *Implikasi Sistem Pengupahan Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus US HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri)*. IAIN Kediri.
- Muljani, Ninuk. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108–122.
- Nasmila, Nasmila. (2021). *Strategi Customer Service Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepada Nasabah di PT. Bank Muamalat TBK. KCP Parepare*. IAIN Parepare.
- Oemar, Usailan, & Gangga, Leo. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Purba, Deni candra, Lengkong, Victor P. ..., & Loindong, Sjendry. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *841 Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Sarnoto, Ahmad Zain. (2017). Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute: Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial, Dan Budaya*, 6(2).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung Alf.).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono, S. (2014). *Quantitative Research Methods, Qualitative and R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Utavia, Riska Hadi. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Asuransi Bumiputera Syariah Kediri)*. IAIN Kediri.
- Wibowo, Eko. (2015). No Title空間像再生型立体映像の研究動向. *Nhk技研*, 151, 10–17.