

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BSG Cabang Airmadidi

Leopold D. A. Tompunu  
William A. Areros  
Ventje Tatimu

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
Email: [brielletompunu@gmail.com](mailto:brielletompunu@gmail.com)

---

**Abstrak.** *This study aims to determine the influences of work discipline and work stress on employee performance at BSG Airmadidi Branch. This research used 67 respondents who are employees at BSG Airmadidi Branch samples. Quantitative analysis technique with multiple linear regression is used in this research. Statistical tests carried out in this study were validity test, reliability test, normality test, correlation coefficient test, partial test, simultaneous test, and determination test. Through validity and reliability tests, it was found that the questionnaires in this study were valid and reliable. Through multiple linear regression test, it was found that work discipline and work stress had an effect of 47,1% on employee performance at BSG Airmadidi Branch and the rest were influenced by other variables not examined in this study.*

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

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada BSG Cabang Airmadidi. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 67 responden yang berstatus sebagai karyawan BSG Cabang Airmadidi sebagai sampel. Uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji koefisien korelasi, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi. Melalui uji validitas dan reliabilitas didapatkan hasil bahwa kuisioner dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Melalui uji regresi linier berganda didapatkan hasil disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh 47,1% terhadap kinerja karyawan pada BSG Cabang Airmadidi dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

---

### Pendahuluan

Perusahaan merupakan organisasi modern yang memiliki sumber daya seperti bahan baku dan tenaga kerja yang diproses untuk menghasilkan barang dan jasa dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan secara efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Faktor lain yang perlu

diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda.

PT. Bank Sulut GO yang dahulu dikenal dengan Bank Sulut adalah bank BUMN milik pemerintah provinsi Sulawesi utara dan provinsi Gorontalo. Kinerja karyawan Bank Sulut Go yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang profesional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen,

berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Maka dengan alasan tersebut peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BSG Cabang Airmadidi.

Sehingga berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka rumusan masalah yaitu, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi. Apakah disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi.

### **Tinjauan Pustaka Disiplin Kerja**

Singodimejo (2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

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

Menurut Hasibuan (2016, p.194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

#### 3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

#### 5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai

#### 6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

### **Stress Kerja**

menyatakan bahwa :“Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”, Sedangkan A.A Anwar Mangkunegara (2011, hal. 157) menyatakan bahwa: “Stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Charles D, Spielberg dalam Hulailah Gaffar (2012, hal. 8) menyebutkan bahwa : “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau

gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.”

Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar (1982 : 308) mendefinisikan Stres Kerja adalah Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment. yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Indikator Stres Kerja Menurut Mulyadi (2003, hal. 90) adalah terdiri dari beberapa hal yaitu :

1. Kondisi pekerjaan meliputi :beban kerja berlebihan dan jadwal kerja.
2. Stres karena peran antara lain tidak kejelasan peran.
3. Faktor interpersonal meliputi : kerja sama antara teman, hubungan dengan pimpinan.
4. Perkembangan karier meliputi : promosi jabatan lebih tinggi dari kemampuannya dan keamanan pekerjaan.
5. Struktur organisasi antara lain struktur yang kaku, pelatihan dan pengawasan yang tidak seimbang, ketidak terlibatan dalam membuat keputusan. Keputusan untuk mempertahankan pekerjaan atau mengundurkan diri dari pekerjaa.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Menurut Ilyas (2001) kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi.

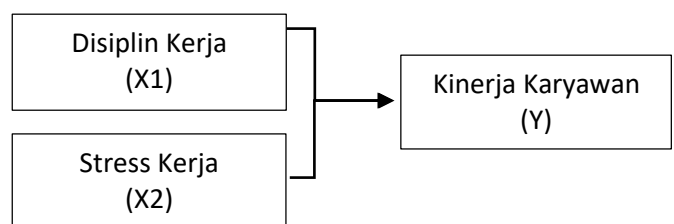
Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas.  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Menurut Goetsch dan Davis (2005), kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk,

pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan.

- b. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas adalah jumlah sesuatu. Kuantitas adalah bisa didapatkan dengan proses pengukuran. “Kuantitas adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan ukuran angka atau padanan angka lainnya,” dijelaskan ahli Wungu & Brotoharsojo (2003)
- c. 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
- d. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya. Menurut Beni (2016:69) Efektivitas adalah hubungan antara output dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi.
- e. Kemandirian.  
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Menurut Poerwadarminta (2007:221) mandiri adalah tidak tergantung pada orang lain, sedangkan kemandirian adalah keadaan dapat berdiri sendiri tanpa bergantung pada orang lain. Kemampuan untuk melakukan kegiatan atau tugas sehari-hari sesuai dengan tahapan perkembangan.

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi.  
 H2: Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi.  
 H3: Terdapat pengaruh disiplin kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sulut Go Cab. Airmadidi.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 67 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS versi IBM 25.

Dalam penelitian ini terdapat 10 macam uji data, yaitu: uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien korelasi berganda, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f.

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas**

Variabel	Rata – rata r hitung	r tabel	Ket
Disiplin Kerja (X1)	0,448	0,240	Valid
Stress Kerja (X2)	0,457	0,240	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,424	0,240	Valid

Berdasarkan hasil uji dapat diketahui bahwa dalam pernyataan-pernyataan dari nilai rata-rata r hitung kuesioner variabel independen (disiplin kerja dan stress kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan r hitung > r tabel, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

**Uji Realibilitas**

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
----------	------------------------	------------------	------------

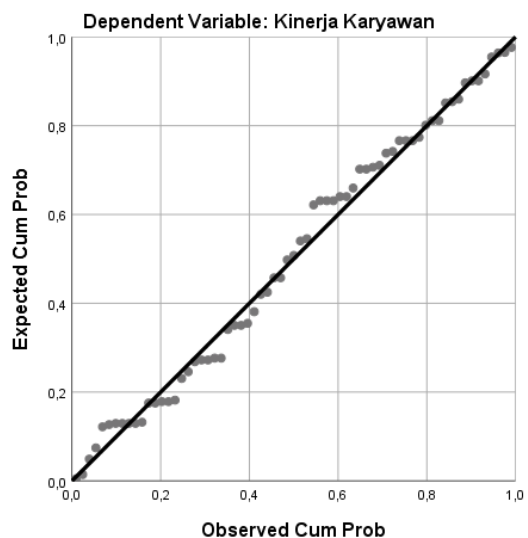
Disiplin Kerja (X1)	6	0,774	Reliabel
Stress Kerja (X2)	6	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,899	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel X dan Y dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, Ghozali(2013).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi secara normal.

**Koefisien Korelasi**

		Correlations		
		Disiplin Kerja	Stress Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	0,115	0,416
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	67	67	67
Stress Kerja	Pearson Correlation	0,115	1	,566*

	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	67	67	67
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0,416	,566*	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	67	67	67

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa nilai *pearson correlation* disiplin kerja adalah 0,416 maka didapatkan hasil bahwa tingkat derajat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan berada di tingkat yang sedang dan nilai *pearson correlation* stress kerja adalah 0,566 maka didapatkan hasil bahwa tingkat derajat hubungan antara stress kerja dan kinerja karyawan berada di tingkat yang sedang.

### Regresi Linier Berganda

Model		Unst.Coeff.		Stand. Coeff.	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,581	4,543		2,989	0,000
	X	0,317	0,136	0,415	2,124	0,001
	Y	0,285	0,129	0,268	2,210	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 25 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 13.581 + 0,317 + 0,285$$

Melalui table di atas maka hasilnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini:

1. Nilai Konstanta adalah 13,581 yang artinya adalah jika tidak ada perubahan variable disiplin kerja dan stress kerja (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja karyawan ada sebesar 13,581.
2. Nilai koefisien regresi dari disiplin kerja (X1) adalah 0,317 yang artinya bahwa jika variable disiplin kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi bahwa nilai stress kerja (X2) dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,317.
3. Nilai koefisien regresi dari stress kerja (X2) adalah 0,285 yang artinya bahwa jika variable stress kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi bahwa nilai disiplin kerja (X1) dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,285.

Persamaan regresi linier diatas memperhatikan hubungan antara variabel independen secara parsial.

### Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,567 <sup>a</sup>	0,471	0,442	1,366

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh dari disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi adalah sebesar 47,1% dan sisanya yaitu 52,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji T

Model		Unstand. Coeff.		Stand. Coeff.	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Const)	13,581	4,543		2,989	0,000
	X	0,317	0,136	0,415	2,124	0,001
	Y	0,285	0,129	0,268	2,210	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai  $T_{hitung}$  X1 (disiplin kerja) adalah 2,124. Artinya bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $2,124 > 1,99773$ . Ini menunjukkan bahwa H1 yang dikemukakan oleh peneliti yaitu "Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi" dapat diterima dan terbukti benar.

Nilai  $T_{hitung}$  X2 (stress kerja) adalah 2,210. Artinya bahwa nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $2,210 > 1,99773$ . Ini menunjukkan bahwa H2 yang dikemukakan oleh peneliti yaitu "Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi" dapat diterima dan terbukti benar.

### Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,152	2	4,576	12,451	,000 <sup>b</sup>
	Residual	119,505	64	2,867		
	Total	128,657	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil di atas dapat terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 12,451. Artinya adalah bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $12,451 > 3,14$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 yang dikemukakan peneliti yaitu "Terdapat pengaruh disiplin kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai

di PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi” dapat diterima dan terbukti benar.

### **Pembahasan**

Uji statistik yang terakhir dilakukan oleh peneliti adalah uji koefisien determinasi dimana melalui uji ini peneliti kemudian mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh sebesar 47,1% terhadap kinerja karyawan (Y) di PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi dan sisanya yaitu 52,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil secara parsial nilai variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi**

Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh hasil secara parsial nilai variabel Stress Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi**

Dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Stress Kerja secara simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *lever for significant*. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi berganda terlihat juga bahwa variabel Disiplin Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dimana  $f_{hitung}$  yang dimiliki sebesar 12,451 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$ .

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan terlebih dahulu diantaranya yaitu : Oleh Rarung, Tatimu, Areros. (2021) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi usaha kecil dan menengah di provinsi sulawesi utara.”

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Massie, Areros, Rumawas. (2018) yang berjudul

“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado.”

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan sebelumnya oleh Tampi, Pio, Tampi. (2017) tentang “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado.”

### **Simpulan**

Setelah melakukan olah data dan mendapatkan hasil penelitian dimana disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh sebesar 47,1% terhadap kinerja pegawai di PT.Bank SULUTGO Cabang Airmadidi maka peneliti kemudian menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga kedua variabel tersebut menjadi salah satu indikator tercapai atau tidaknya kinerja pegawai yang menguntungkan perusahaan.

Dengan melihat kesimpulan yang ada maka peneliti memberikan sara kepada perusahaan agar kedisiplinan yang tegas dari perusahaan perlu diterapkan dengan baik agar kinerja pegawai semakin baik. Stress kerja juga turut harus diperhatikan karena beban pikiran pegawai akan mempengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tugasnya di perusahaan, diharapkan perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan posisi pegawai sehingga tidak menambah stress kerja pegawai. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan mempersiapkan diri dengan lebih baik agar dapat terhindar dari berbagai macam kendala saat melakukan penelitian.

### **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya*, Bandung.
- Gaffar, Hulaihah. 2012. *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Wilayah X Makassar*. Penelitian Skripsi, Makassar.
- Anwar, Prabu, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Roscoe dikutip dari Uma Sekaran. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Goetsch dan Davis, 1994 dalam Nasution (2005), *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia, Bogor : 14-18.

- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Beni Pekei. 2016. Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi. Buku 1. Jakarta Pusat : Taushia.
- Poerwadarminta. 2007. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: PN Balai. Pustaka.
- Rarung, N. E., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. *Productivity*, 2(3), 23-27.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Tampi, A. N., Pio, R. J., & Tampi, D. L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(002).