

## **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT DELTA MERLIN SRAGEN**

**Ripqi Wahyudi<sup>1)</sup>, Savitri<sup>2)</sup>**

<sup>1), 2)</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: ripqi4454@gmail.com<sup>1)</sup>, savitri.unsa@gmail.com<sup>2)</sup>

### **Abstract**

*This thesis aims to analyze the effect of work discipline, education, and work stress on the performance of employees in a company. The research was conducted using a survey method and collecting data through questionnaires distributed to employees who work in the company. The results showed that there was a significant negative effect between work discipline and employee performance. Education has a significant positive effect on employee performance. Employees who have a higher level of education have a tendency to show better performance compared to employees who have lower education. Work stress has a significant negative effect on employee performance. Employees who experience high levels of work stress tend to show lower performance. This research makes an important contribution in the understanding of the factors that influence employee performance in the work environment. The results are expected to be used by companies to develop management strategies that are more effective in improving employee performance, in terms of increasing appropriate education and training.*

**Keywords:** *Work Discipline, Education, Work Stress*

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi persaingan di dunia kerja tidak dapat dihindari, seseorang harus memiliki disiplin, kreativitas, inovasi untuk maju dan mengikuti perkembangan teknologi yang semakin pesat. Sistem operasi sebuah perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah salah satu modal dan memegang peran paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sumber Daya Manusia merupakan tantangan bagi perusahaan layaknya pedang bermata dua, bisa menjadi alat untuk maju dan mencapai tujuan perusahaan dan bisa menjadi bumerang atau masalah bagi perusahaan jika manajemen perusahaan tidak dapat mengelola kapabilitas dari sumber daya manusia tersebut. Perusahaan dapat melihat dan menilai karyawan perusahaan dari kinerja karyawan saat menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. PT Delta Merlin Sragen adalah suatu perusahaan yang bergerak pada sektor tekstil yang beralamatkan di Jl. Raya Timur, Bumiaji Km 10 Gondang, Sragen 57254, Kec. Sragen, Kabupaten Sragen Gondang, Jawa Tengah.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno 2019). Kinerja kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada pendidikan dari perusahaan. Salah satu faktor kinerja karyawan yaitu disiplin.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala 2019). Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian (Sutrisno 2019).Kedisiplinan dalam perusahaan dapat mempengaruhi penilain kinerja karyawan oleh managar atau atasan perusahaan. Ketika sebuah perusahaan merekrut karyawan baru, tingkat pendidikan merupakan salah satu elemen yang diperhitungkan. Selain disiplin untuk menilai kinerja karyawan dapat dilihat dari pendidikan yang sudah ditempuh oleh karyawan tersebut sebelum masuk ke perusahaan.

Pengaruh tingkat pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh karyawan maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pernyataan tersebut selaras dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Soekidjo Notoatmodjo. Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Notoatmodjo, 2003). Sebuah perusahaan akan mengalami pasang surut, semua itu secara tidak langsung akan berdampak pada fisik maupun psikis karyawan yang dapat menimbulkan stres ataupun gangguan kesehatan yang lain.

Stres merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang (Badeni, 2019). Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai *research gap* dalam penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin, tingkat pendidikan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen. PT Delta Merlin Sragen merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada sektor industri kreatif yang bertempat di Kabupaten Sragen. Peneliti memilih perusahaan tersebut karena peneliti bekerja di perusahaan dan mengetahui beberapa kendala yang dihadapi di PT Delta Merlin Sragen. Persaingan usaha di sektor industri kreatif saat ini sangat ketat, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bertahan. Namun dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT Delta Merlin Sragen juga mengalami beberapa kendala teknis dari faktor luar perusahaan maupun dalam perusahaan terutama dengan karyawan yang mudah mengalami kejenuhan kerja karena tugas yang diterima terlalu monoton, ketidakdisiplinan karyawan ketika berangkat kerja yang berakibat pada menurunnya efektifitas jam kerja atau jam kerja menjadi berkurang.

Berdasarkan dengan permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut: 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen? 2. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen? 3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen?. Maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen. 2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen. 3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Kemudian menurut Nitisemito (Darmawan, 2019), disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2019).

### **Pendidikan**

Pendidikan merupakan bagian penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena baik buruknya suatu generasi dilihat dari segi pendidikan. Jika pendidikannya baik maka lahirlah generasi baik, begitupun sebaliknya. Menurut Sutrisno (2019) bahwa pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain. Menurut Kurniawan (2019) bahwa pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman

dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani.

### **Stres Kerja**

Stres merupakan ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Menurut Priansa (2019) Stres adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan tenaga kerja untuk melakukan interaksi secara baik dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar pekerjaan (Dewi, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Sebuah perusahaan akan memenangkan persaingan ketika dapat memenuhi kebutuhan konsumen yang mereka inginkan, dalam pelayanannya perusahaan juga harus didukung oleh para karyawan atau sumber daya manusia yang mumpuni. Mereka harus memiliki kinerja yang maksimal untuk memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar bersaing dengan perusahaan lain. Menurut Bangun (2019) bahwa kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno 2019).

### **Penelitian Terdahulu**

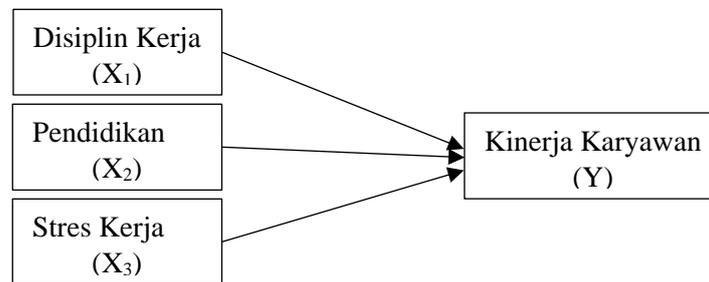
Adapun yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut: Putri (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan alat analisis Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ), Uji t, Uji F. Hasil penelitian penempatan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Parashakti & Ekhsa (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. samsung elektronik indonesia dengan menggunakan alat analisis Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ), Uji t, Uji F. Hasil penelitian Adanya pengaruh signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Yudistira, Susanti (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten pesisir selatan dengan menggunakan alat analisis Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ), Uji t, Uji F. Hasil penelitian Motivasi kerja dan Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Wirawan, Bagia, dan Susila (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan alat analisis Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ), Uji t, Uji F. Hasil penelitian Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan skema kerangka pikir tersebut, maka terdapat dua variabel, yaitu:

Variabel independen adalah variabel yang akan mempengaruhi suatu variabel dependen, yang termasuk variabel independen adalah disiplin kerja ( $X_1$ ), pendidikan ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ).

Variabel dependen adalah variabel yang akan dipengaruhi suatu variabel independen, dalam hal ini yang termasuk variabel dependen adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

## Hipotesis

1. Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen
2. Diduga ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen
3. Diduga ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT Delta Merlin di Sragen yang bertempat di Jl. Raya Timur, Bumiaji Km 10 Gondang, Sragen 57254, Kec. Sragen, Kabupaten Sragen Gondang, Jawa Tengah. Obyek penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan total populasi sebanyak 500 karyawan dan mengambil sampel dengan Teknik random sampling sehingga didapatkan sampel sebanyak 120 karyawan yang akan diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibagikan berdasarkan pada skala likert, dimana ada 5 (lima) alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5, Setuju (S) dengan dengan nilai 4, Kurang Setuju (KS) dengan dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan dengan nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan dengan nilai 1.

Dalam Penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, Pendidikan dan stres kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel sebagai berikut :

### 1. Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2019) bahwa indikator disiplin kerja dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Tingkat kewaspadaan,
- c. Ketaatan pada standar dan peraturan kerja
- d. Etika kerja

### 2. Pendidikan

Menurut Tanjung (2019) bahwa indikator pendidikan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jenjang pendidikan
- b. Kesesuaian jurusan

### 3. Stres Kerja

Menurut Robbins (2019) bahwa indikator stres kerja dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas.
  - b. Tuntutan peran.
  - c. Tuntutan antar pribadi.
  - d. Struktur organisasi.
  - e. Kepemimpinan.
4. Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2019) bahwa indikator kinerja karyawan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah Pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran dan
- e. Kemampuan kerja sama

Teknik pengujian pada penelitian ini menggunakan Uji Instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), Kemudian Uji Hipotesis yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan Koefisien Determinasi yang akan dijelaskan sebagai berikut. Uji instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dilakukan dengan nilai apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 0,05) maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut valid, tetapi apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 0,05) maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Alpha Cronbach  $> 0,6$ . Jika koefisien alpha ( $r_{hitung}$ )  $< 0,6$  maka item tersebut tidak reliabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan item pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner kepada karyawan produksi PT Delta Merlin, kemudian dilakukan uji validitas terhadap item pertanyaan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dapat dilihat pada lampiran. Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrumen (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan pearson correlation product moment/pearson correlation. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila  $p$ -value (probabilitas value/signifikansi)  $< 0,05$ .

**Tabel 1**  
**Validitas Item Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )**

Item	<i>p-value</i>	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner yang diajukan kepada responden sebanyak 4 item kuesioner dinyatakan valid karena  $p$ -value  $< 0,05$  maka semua item kuesioner variabel Disiplin Kerja adalah valid

**Tabel 2**  
**Validitas Item Variabel Pendidikan ( $X_2$ )**

Item	<i>p-value</i>	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner yang diajukan

kepada responden sebanyak 4 item kuesioner dinyatakan valid karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka semua item kuesioner variabel Pendidikan adalah valid.

**Tabel 3**  
**Validitas Item Variabel Stres Kerja ( $X_3$ )**

Item	$p\text{-value}$	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner yang diajukan kepada responden sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka semua item kuesioner variabel Stres Kerja adalah valid.

**Tabel 4**  
**Validitas Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	$p\text{-value}$	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan hasil Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa keseluruhan kuesioner yang diajukan kepada responden sebanyak 4 item kuesioner dinyatakan valid karena  $p\text{-value} < 0,05$ , maka semua item kuesioner variabel Kinerja Karyawan adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kriteria pengujian uji reliabilitas yaitu suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ , sebaliknya apabila koefisien *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 22 sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai kritis	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,744	0,60	Reliabel
Pendidikan ( $X_2$ )	0,639	0,60	Reliabel
Stres Kerja ( $X_3$ )	0,702	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,646	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel disiplin kerja ( $X_1$ ), variabel pendidikan ( $X_2$ ), variabel stres kerja ( $X_3$ ), dan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  maka kuesioner kinerja karyawan (Y) reliabel.

## Uji Analisis Data

### 1. Uji Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ini ditinjau dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

#### a. Usia

Karakteristik responden berdasarkan umur sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 20 tahun	2	2
2	20 – 35 tahun	73	73
3	37 – 45 tahun	15	15
4	> 45 tahun	10	10
Jumlah		100	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui kategori usia menunjukkan bahwa responden dengan usia < 20 tahun sebanyak 2 orang (2%), responden usia 20-35 tahun sebanyak 73 orang (73%), responden usia 36-45 tahun sebanyak 15 orang (15%), dan responden usia > 45 tahun sebanyak 10 orang (10%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi PT Delta Merlin Sragen didominasi oleh karyawan dengan rentang umur antara 20 -35 tahun sebanyak 73 karyawan.

b. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	53	53
2	Perempuan	47	47
Jumlah		100	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui kategori jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 53 orang (53%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 47 orang (47%) berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi PT Delta Merlin Sragen didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

c. Tingkat Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

No	Tingkat Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SLTP	5	5%
3	SLTA	62	62%
4	DIPLOMA	4	4%
5	S1	29	29%
Jumlah		100	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui kategori tingkat pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan SD tidak ada (0%), responden dengan tingkat pendidikan SLTP sebanyak 5 orang (5%), responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 62 orang (62%), responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang (4%) dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang (29%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Sampurna didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA.

d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	22	22%
2	1 – 5 tahun	55	55%
3	5 – 10 tahun	19	19%
4	> 10 tahun	4	4%
Jumlah		100	100

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui kategori masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 22 orang (22%), responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 54 orang (55%), responden dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 19 orang (19%), dan responden dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 4 orang (4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen didominasi karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun.

## 2 Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>			
	B	Std. Error	T	Sig.
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	,215	,164	1,308	,197
Pendidikan (X <sub>2</sub> )	,374	,158	2,358	,022
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	,037	,098	,376	,708
F-Hitung	2,575			
R <sup>2</sup>	0,179			

Sumber : Data Primer yang diolah 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 9,491 + 0,215 X_1 + 0,374 X_2 + 0,037 X_3 + e$$

Koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,215 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,215. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,315 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis 1 yang menyatakan: Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen”, tidak terbukti kebenarannya..

Koefisien regresi untuk variabel Pendidikan (X<sub>2</sub>) sebesar 0,375 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa apabila variabel Pendidikan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,375. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,358 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis 2 yang menyatakan: Diduga ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen”, terbukti kebenarannya.

Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,037 dan bertanda positif, menunjukkan bahwa apabila variabel Stres kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,037. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,376 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis 3 yang menyatakan: Diduga ada pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen”, tidak terbukti kebenarannya.

Pengaruh secara simultan variabel disiplinkerja, Pendidikan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Delta Merlin Sragen dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 2,575 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 taraf signifikansi penelitian, yang berarti signifikan.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) 0,179, yang memiliki arti bahwa

dalam penelitian ini 17,9% Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas disiplin kerja ( $X_1$ ), pendidikan ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 17,9% dan sisanya  $(100\% - 17,9\%) = 82,1\%$  diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi.

### **Pembahasan**

Variabel Disiplin kerja Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,744 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa disiplin kerja diperoleh dari nilai nilai sig  $0,197 > 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama: “Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen”, Hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen ( $Y$ ) sehingga  $H_1$  tidak terbukti kebenarannya.

Variabel Pendidikan Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,639 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa pendidikan diperoleh dari nilai nilai sign  $0,022 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua: “Diduga pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada PT Delta Merlin Sragen”. Hasil penelitian diketahui bahwa pendidikan ( $X_2$ ) terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen ( $Y$ ) sehingga  $H_2$  terbukti kebenarannya.

Variabel Stres kerja Hasil analisis uji validitas memperoleh *p-value* senilai 0,000 sehingga setiap item dinyatakan valid, untuk uji hasil reliabilitasnya memperoleh *cronbach alpha* senilai 0,702 sehingga setiap item dinyatakan reliabel. Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial ini menunjukkan bahwa stres kerja diperoleh dari nilai nilai sig  $0,708 > 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga: “Diduga stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT Delta Merlin Sragen”. Hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja ( $X_3$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen ( $Y$ ) sehingga  $H_3$  tidak terbukti kebenarannya.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen.
2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi pada PT Delta Merlin Sragen.

### **SARAN**

Saran bagi PT Delta Merlin Sragen hendaknya lebih kritis dan tegas dalam membuat peraturan terutama untuk kedisiplinan karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja, dengan demikian maka kinerja karyawan akan meningkat. Pihak PT Delta Merlin Sragen sebaiknya mempekerjakan karyawan dengan jenjang pendidikan dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, serta memberikan pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki karyawan, adanya jalan keluar dari setiap perbedaan pendapat, dan mengurangi ketidaknyaman dengan atasan serta adanya tekanan pekerjaan tetap harus disertai iklim kerja yang kondusif yang berguna untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sekaligus kinerja karyawan yang baik dan optimal dan Untuk Para peneliti selanjutnya sebaiknya lebih memperluas atau mengembangkan ruanglingkup penelitian, dikarenakan penelitian yang dilakukan saat ini belum dilakukan secara optimal. Pada saat pembagian kuesioner yang berguna untuk pengambilan data hendaknya menggunakan teknik dan pertanyaan yang sederhana agar dapat mendapat data yang digunakan peneliti secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. 2014. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Bejo. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Cokorda. I. A. S dan Wibawa, I. M. A. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12
- Dewi, AA Inten Suastika, and Gede Sri Darma. 2017. Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1) 1-18.
- Fauji, H. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment*. Skripsi tidak diterbitkan Universitas Pasundan Badung.
- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Kurniawan. Syamsul. 2017. *Pendidikan Karakter: Konsep dan Implementasi secara terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat*. Ar- Ruzz Media. Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muzerika, Dian. 2018. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP*. Jantho. Diss. UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Nawawi Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nila, dan Febriansyah. 2018. Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3(1), 27-36.
- Nitisemito, Alex. S. 2015. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Parashakti, Dhian, dan Ekhsan. 2020. The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 2(3) 653-660.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung
- Putra, I. Wayan Indra, I. Wayan Suwendra, and I. Wayan Bagia. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia* 4.1.
- Putri, Frilly Angelina Kusuma. 2020. The Influence of Job Placement and Job Stress on Teacher Performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4.2 Hal : 280-289.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. 2014. The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of occupational health psychology*, 19(4), 476.
- Rumimpunu, Ridel Clif Joune. 2015. Pengaruh kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Saripuddin, Jasman, dan Handayani. 2017. *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 8.10
- Setiyana, V. Y. 2013. Forgiveness dan stre kerja terhadap perawat. *JIPT (Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan)*, 01 (02), 376-396.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

- Sukoco, A. S. 2014. Hubungan Sense of Humor Dengan Stres Pada Mahasiswa Baru Fakultas Psikologi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 1-10.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Veithzal, Rivai dan Sagala. Ella Djauhari. 2013. *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wartono. 2017. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4.2.
- Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Wirawan, Ketut Edy, I. Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen* 5.1 : 60-67.
- Yudistira, Sandra, dan Susanti. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa*. Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan.