

## PENGARUH STRES KERJA, KOMPETENSI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DIPO INTERNASIONAL PAHALA OTOMOTIF MEDAN

Lidya Sari M. Nasution<sup>1</sup>, Tuti Kirana<sup>2</sup>, Cut Fitri Rostina<sup>3</sup>

Universitas Prima Indonesia

Email : lidyasarmastura@gmail.com

**Ringkasan** - Tujuan dalam penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh stress kerja, kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan stress kerja karyawan, kompetensi kerja yang belum sesuai dan disiplin kerja karyawan yang rendah. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 147 karyawan dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 107 karyawan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Secara simultan Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.

**Kata kunci** : *Stres Kerja, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang showroom mobil. Pada perusahaan ini terjadi penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari tidak tercapainya target penjualan. Tidak tercapainya target perusahaan. Dimana target perusahaan tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 98,81% sedangkan yang terendah terjadi pada bulan September 54,22%. Hal ini mencerminkan kinerja karyawan yang mengalami penurunan.

Stres tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan.

Perusahaan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan

jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat.

Disiplin kerja pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan diketahui belum terbentuk dengan baik yang terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Ketidakhadiran dikarenakan sanksi hukuman tidak jelas, teladan pemimpin yang tidak hadir dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman ketidakhadiran. Banyaknya karyawan yang absen mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun. Fenomena disiplin kerja dalam perusahaan yaitu terlihat kemampuan karyawan dalam bekerja, keteladanan pemimpin dalam berdisiplin, pengawasan untuk pematuhan aturan, sanksi hukum yang tertulis serta ketegasan sanksi hukuman kepada para pelanggan menjadi salah satu pengukur disiplin kerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Teori Stres Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:204), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Menurut Umam (2012:203), Stres adalah keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Menurut Badeni (2013:62), stres kerja adalah 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.

Menurut Mangkunegara (2013:157), hal-hal penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

### **2. Teori Kompetensi**

Menurut Wibowo (2014:271), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Torang (2014:53), Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas. Menurut Priansa (2016:254), Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas sribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan

kumpulannya dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisien dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2014:273), terdapat lima tipe karakteristik yaitu sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan.

### 3. Teori Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:87), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Fahmi (2016:75), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut Siagian (2013:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memnuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Hasibuan (2013:194), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan.

### 4. Teori Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Sutrisno (2013:171), “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Menurut Amir (2015:81), “Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap”. Menurut Moehariono (2014:113-114), pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori kualitas, efektif, ketepatan waktu dan produktivitas.

## METODE PENELITIAN

Menurut Sujarweni (2015:12) pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Menurut Suryabrata (2013:76) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Menurut Zulganef (2013:11) menjelaskan bahwa penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu. Peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini sebanyak 147 karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 karyawan. Selanjutnya untuk pengujian

validitas dan reliabilitas sebanyak 30 karyawan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara:

- a. Kuesioner, kuesioner dalam penelitian dibagi kepada semua karyawan pada perusahaan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.
- b. Wawancara, wawancara dilakukan kepada karyawan pada perusahaan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.
- c. Studi dokumentasi, studi dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, profil perusahaan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah statistik deskriptif dari jawaban minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi para responden, yaitu :

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
StresKerja	107	10.00	50.00	33.5327	13.76029
Kompetensi	107	10.00	50.00	28.0280	13.20553
DisiplinKerja	107	11.00	50.00	25.2430	10.78245
KinerjaKaryawan	107	10.00	50.00	26.0374	12.48541
Valid N (listwise)	107				

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel III.1 menunjukkan bahwa nilai minimum variabel stress kerja yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 33,53 dan standar deviation sebesar 13,76. Nilai minimum variabel kompetensi yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 28,03 dan standar deviation sebesar 13,21. Nilai minimum variabel disiplin kerja yaitu 11 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 25,24 dan standar deviation sebesar 10,782. Nilai minimum variabel kinerja karyawan yaitu 10 dan maksimum adalah 50, nilai mean sebesar 26,03 dan standar deviation sebesar 12,485.

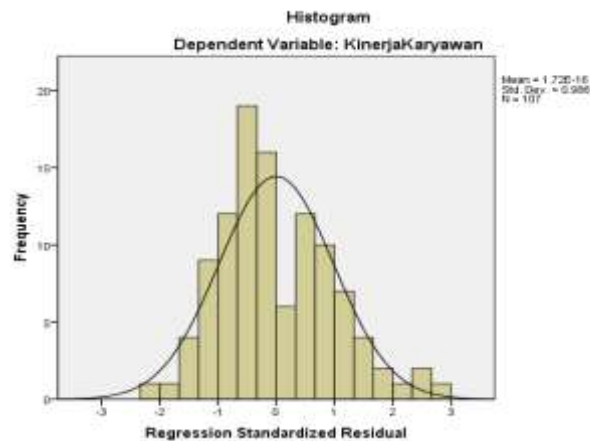
#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu:

## a) Uji grafik.

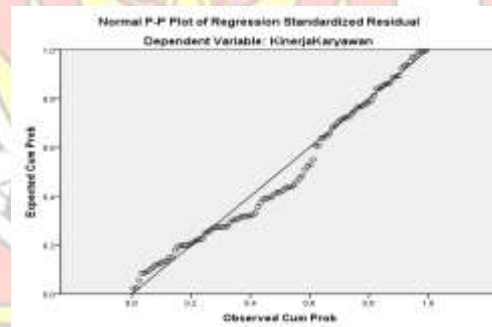
Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



**Gambar III.1. Uji Normalitas Histogram**

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Grafik histogram pada Gambar III.1 menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



**Gambar III.2. Uji Normalitas P-P Plot**

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Gambar III.2. Grafik *Normalitas P-P Plot* terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

## b) Uji statistik

Uji normalitas dengan statistic dapat menggunakan uji statistic non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* (K-S) Berikut ini adalah uji normalitas secara statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.36541275
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		1.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel III.2. menunjukkan hasil uji normalitas dengan menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan  $0,166 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	StresKerja	.861	1.162
	Kompetensi	.869	1.151
	DisiplinKerja	.885	1.130

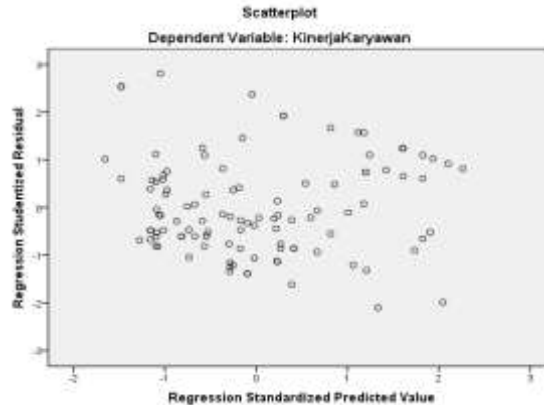
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel III.3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel stress kerja sebesar  $0,861 > 0,1$ , kompetensi sebesar  $0,869 > 0,1$  dan disiplin kerja sebesar  $0,885 > 0,1$  sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas stress kerja sebesar  $1,162 < 10$ , kompetensi sebesar  $1,151 < 10$  dan disiplin kerja sebesar  $1,130 < 10$ . Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



**Gambar III.3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 4**  
**Uji Gletjer**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.078	1.953		3.112	.002
StresKerja	.042	.046	.097	.918	.361
Kompetensi	.021	.048	.047	.444	.658
DisiplinKerja	.014	.058	.025	.237	.813

a. Dependent Variable: ABSUT

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel III.4. diatas menunjukkan nilai signifikan dari variabel bebas stress kerja sebesar  $0,361 > 0,05$ , variabel bebas kompetensi sebesar  $0,658 > 0,05$  dan variabel bebas disiplin kerja sebesar  $0,813 > 0,05$ . Dengan demikian dari hasil uji *Gletjer* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## 2. Hasil Analisis Data Penelitian

### a. Model Penelitian

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.953	3.412		1.159	.249
StresKerja	.303	.080	.334	3.791	.000
Kompetensi	.169	.083	.178	2.032	.045
DisiplinKerja	.285	.101	.246	2.828	.006

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,953 + 0,303 \text{ Stres Kerja} + 0,169 \text{ Kompetensi} + 0,285 \text{ Disiplin Kerja}$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 3,953 menyatakan bahwa jika variabel bebas stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja tidak ada atau konstan maka variabel terikat kinerja karyawan pada sebesar 3,953 satuan.
2. Koefisien regresi variabel bebas stress kerja sebesar 0,303 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas stress kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,344 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi variabel bebas kompetensi sebesar 0,324 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas kompetensi 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,324 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
4. Koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja sebesar 0,285 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa apabila setiap kenaikan variabel bebas disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,285 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

### b. Koefisien Determinasi Hipotesis

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi yaitu :



**Tabel 6**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	.557 <sup>a</sup>	.311	.291	10.51528

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompetensi, StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020(Data diolah)

Tabel 6. hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,291 hal ini berarti 29,1% dari variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu bebas stress kerja, kompetensi dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 70,9% (100% - 29,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti deskripsi jabatan, promosi jabatan, penghargaan sebagainya.

#### c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7**  
**Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5135.022	3	1711.674	15.480	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11388.829	103	110.571		
	Total	16523.850	106			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompetensi, StresKerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Tabel IV.7. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (15,480) > F_{tabel} (2,69)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.

#### d. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 8**  
**Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.953	3.412		1.159	.249
StresKerja	.303	.080	.334	3.791	.000
Kompetensi	.169	.083	.178	2.032	.045
DisiplinKerja	.285	.101	.246	2.828	.006

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,791 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,032 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,045 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,828 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,006 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.

### 3. Pembahasan

#### a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,791 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Wahjono (2010:106) pengelolaan stres memerlukan pemahaman tentang stress, faktor-faktor yang mempengaruhi serta konsekuensi dari stres itu sendiri. Pengelolaan stress dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan tertentu yang mengatasi stres. Stres kerja dihadapi oleh hampir semua karyawan dalam lingkungan kerja, karena tuntutan kerja yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat akan menimbulkan tekanan karyawan. Orang yang mengalami stres kerja akan cenderung tidak produktif, malas-malasan, tidak efektif dan efeasien dalam

melakukan pekerjaan dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau bahkan terlalu sedikit, maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyak tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan berdampak pada penurunan kinerja. Stres Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan tempat kerja telah terbukti mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan stres kerja yang dialami karyawan terlalu tinggi sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang *resign* dikarenakan gaji yang tidak sesuai dengan tugas, beban kerja yang terlalu berat dan struktur organisasi yang tidak teratur dimana deskripsi pekerjaan tidak sesuai dengan jabatan karyawan di dalam perusahaan.

#### **b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,032 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,045 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Priansa (2016:252), kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga. Perusahaan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan kurang menerima karyawan berdasarkan pengalaman dan pendidikan yang disesuaikan dengan jabatan yang kosong sehingga terlalu sulit untuk karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan memahami pekerjaan dengan cepat dan mengerjakannya dengan benar serta tepat.

### c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,828 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,006 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan. Hasil pengujian secara parsial sejalan dengan teori menurut Fahmi (2016:42) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh anggota organisasi untuk mengatur bagaimana anggota organisasi bersikap dalam menjalankan aktivitas organisasi. Di era globalisasi seperti saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan maupun organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga setiap perusahaan atau organisasi membutuhkan keunggulan kompetitif untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja pada PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan diketahui belum terbentuk dengan baik yang terlihat dari cukup banyaknya karyawan yang absen. Ketidakhadiran dikarenakan sanksi hukuman tidak jelas, teladan pemimpin yang tidak hadir dan ketidaktegasan dalam aturan perusahaan mengenai sanksi hukuman ketidakhadiran. Banyaknya karyawan yang absen mencerminkan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan. Rendahnya disiplin dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan dan tanggung jawabnya tidak dapat dilakukan dengan baik sehingga kinerjanya menjadi menurun. Fenomena disiplin kerja dalam perusahaan yaitu terlihat kemampuan karyawan dalam bekerja, keteladanan pemimpin dalam berdisiplin, pengawasan untuk pematuhan aturan, sanksi hukum yang tertulis serta ketegasan sanksi hukuman kepada para pelanggan menjadi salah satu pengukur disiplin kerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan bahwa dapat disimpulkan penelitian yaitu:

- Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,791 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.
- Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,032 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,045 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.

- c. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,828 > 1,983$  dan signifikan yang diperoleh  $0,006 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.
- d. Hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung} (15,480) > F_{tabel} (2,69)$  dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Dipo Internasional Pahala Otomotif Medan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irfam. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Juni Donni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, P Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis data Sumber Manusia (Praktik penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Surjaweni, Wiratna, V. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.