

PENGARUH GAJI, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA CV. SRI KENCONO DESA KESAMBI RAMPAK KECAMATAN PANJI KABUPATEN SITUBONDO

Ika Wahyuni
ikahannan@yahoo.com
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Bagas Marta Wahyuda
bagasmarta@gmail.com
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Siti Soeliha
siti_Soeliha@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Salary, Work Discipline and Job Stress Against Employee Performance CV. Sri Kencono Kesambi Village Rampak, Panji District, Situbondo Regency. The method used is: multiple linear regression analysis, t test, F test, classic assumption test and coefficient of determination. The results of this study provide the following conclusions: the selected research object is in CV. Sri Kencono Kesambi Village Rampak, Panji district, Situbondo Regency. CV. Sri Kencono moves in the field of ready-to-eat food and beverage distributors PT. Mayora, various stimuli of work motivating factors can improve employee performance, in general, people working at a company have the goal of getting a salary to meet their daily needs. The results of Partial statistical test or t test shows the value for this salary variable is $t_{count} -0,834 > t_{table} -2,018$, work stress variable X3 is $t_{count} 4.018 > t_{table} 2.018$ and this stressful work variable is $t_{count} 4.018 > t_{table} 2.018$. Significant value of $0,000 < 0,05$. Simultaneous statistical test or F test shows the value of $F_{count} 87.408 \geq F_{table} 2.827$ and a significant value of $0,000 < 0,05$. Based on the dominant test of the independent variable with the influence value of Salary variable X1 of -0.834 work discipline variable X2 of 0.269 and work stress variable X3 of 4.018 . The coefficient of determination or R2 indicates a value of 0.346 from these results means that all variables are free of salary, work discipline and work stress have a contribution of 34.6% to the dependent variable of employee performance with a significant degree of determination, and the remaining 65.4% is influenced by other factors not included in the study.

Keywords: Salary, Work Discipline, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pembangunan bangsa indonesia ke depan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia indonesia yang sehat fisik dan mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membangun keluarga untuk mempunyai

pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun instansi. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan instansi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*Man*) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberi kepuasan bagi semua pihak.

MSDM merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Fokus yang dipelajari dalam MSDM adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hasibuan (2013:10) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

MSDM merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Fokus yang dipelajari dalam MSDM adalah masalah yang terkait dengan tenaga

kerja manusia. Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Hasibuan (2013:10) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Payaman (2011:13) mengemukakan bahwa “disiplin merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Disiplin kerja dapat dikatakan hal hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma – norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Payaman (2011:13)

mengemukakan bahwa “disiplin yaitu tepat waktu, berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya, mempergunakan alat – alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan”.

Manurung (2011:8) mengemukakan bahwa “stress adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang”. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Siagian, S. P. (2014:300) mengemukakan bahwa “stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Mangkunegara (2014:157) mengemukakan bahwa “stres adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Rivai (2011:309) bahwa “kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing. Tujuan organisasi atau instansi pemerintah secara legal, akan tercapai jika tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV. Sri Kencono Desa Kesambi Rampak Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo yang mempunyai karyawan tetap sebanyak 46 orang. CV. Sri Kencono bergerak dibidang distributor makanan dan minuman siap saji produksi PT. Mayora, berbagai rangsangan faktor pemotivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang baik di lingkungan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap keberadaan karyawannya agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya

kinerja karyawan, salah satunya adalah masalah gaji karyawan. Perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dalam pemberian gaji. Permasalahan yang ada di CV. Sri Kencono masalah gaji dimana karyawan kerja lembur tidak mendapatkan gaji mereka kerja lembur tetap mendapatkan gaji normal. Gaji bagi sebagian karyawan merupakan faktor perangsang dalam mendorong karyawan mencapai tujuannya sehingga pemberian gaji yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan untuk mengukur kinerja pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi terletak pada tingkat kedisiplinan karyawan pada organisasi tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terdapat permasalahan yang terjadi pada perusahaan seperti banyaknya karyawan yang datang terlambat sehingga penjualan yang tidak mencapai target. Hal ini diperkuat oleh pernyataan seorang manajer sumber daya manusia CV. Sri Kencono Desa Kesambi Rampak Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo (Ibu Marta).

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar kinerja karyawan baik adalah adanya stress kerja pada karyawan. Permasalahan yang ada di CV. Sri Kencono ini tentang pemimpinnya yang bersifat otoriter sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi

yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, permasalahan dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : Apakah variabel gaji, variabel disiplin kerja dan variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan tetap CV. Sri Kencono Desa Kesambi Rampak Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo ? dan Manakah yang berpengaruh dominan diantara variabel gaji, variabel disiplin kerja dan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan tetap CV. Sri Kencono Desa Kesambi Rampak Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2014:2)“ manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan,

semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya”. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Siagian (2013:6) “manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Manajemen sumberdaya manusia menurut Rivai (2015:1) bahwa Manajemen sumberdaya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dan pendaya gunaan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kontribusi semua pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik.

Gaji

Gaji merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Mulyadi (2016:373) mengemukakan bahwa

“gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, gaji dibayarkan secara tetap perbulan”. Mardi (2011:107) mengemukakan bahwa “gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai” menurut pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di perusahaan dan sifatnya tetap.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Hasibuan (2013:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sutrisno (2016:89) mengemukakan bahwa “disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) mengemukakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Stres Kerja

Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi. Stres menjadi masalah penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja menurut Greenberg (2013: 384) bahwa Stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja menurut Gibson (2011:17), bahwa Stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian yang diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil adanya stres kerja sering menimbulkan masalah bagi tenaga kerja, baik pada kelompok eksekutif (*white collar workers*) maupun kelompok pekerja biasa (*blue collar workers*). Stres kerja dapat mengganggu kesehatan tenaga kerja, baik fisik maupun emosional. Dikalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks, manajemen dapat melakukan perbaikan, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan tersebut bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan SDM dan organisasi dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya

sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi.

Ramdhani (2011:18) mengemukakan bahwa “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Suwatno dan Donni (2013:196) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja”. Mangkunegara (2014:9) mengemukakan bahwa “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Arikunto (2011:105) rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan juni sampai dengan bulan agustus 2019. Tempat penelitian

dilakukan di CV. Sri Kencono Desa Kesambi Rampak, Karang malang, Kapongan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo (68362).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan tetap CV. Sri Kencono Desa Kesambi Rampak, Karang malang, Kapongan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo yang berjumlah 46 Karyawan tetap. Sampel pada penelitian ini diambil dari keseluruhan populasi yang berjumlah 46 orang Karyawan.

Identifikasi Variabel

Variabel merupakan sesuatu yang diteliti yang mempunyai variasi nilai. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:38). Gaji (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Dan Stres Kerja (X₃), Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi: Variabel bebas (*independent variable*) Gaji (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Dan Stres Kerja (X₃), Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Teknik Pengumpulan Data

Suatu penelitian, metode pengumpulan data merupakan suatu faktor yang penting, karena penghitungan diperoleh dari data yang didapatkan dalam penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Sugiyono (2017:145) mengemukakan bahwa, “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.

2. Wawancara

Sugiyono (2017:137) “wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus di teliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan keyakinan pribadi. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) menggunakan telepon.

3. Dokumentasi

Dokumentasi Sugiono (2015:329) adalah “suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”. Dokumentasi digunakan untuk

mengumpulkan data kemudian diolah.

4. Kuesioner (Angket)

Sugiyono, (2017:142), “metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Data yang ingin diperoleh peneliti yakni dengan cara memberi angket kepada karyawan CV. Sri Kencono Situbondo. Agar data yang terkumpul dapat berwujud kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberikan skor atau nilai.

5. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Metode Analisa Data

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah : analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV. Sri Kencono merupakan distributor makanan dan minuman siap saji PT. Mayora yang berdiri pada tahun 2015 yang di pimpin oleh ibu marta, CV. Sri Kencono beralamat di desa kesambi rampak jalan raya banyuwangi kecamatan panji kabupaten situbondo. Awal mula didirikannya CV. Sri kencono berawal dari ibu marta yang memutuskan berhenti bekerja di PT. Mayora dan kemudian mendirikan

sebuah usaha distribusi makanan dan minuman akan tetapi ibu marta tetap menjalin kerja sama dengan PT. Mayora. Karena PT. Mayora adalah perusahaan perseroan, yang di produksi di antaranya adalah bidang industri. Dan saat ini PT. Mayora memproduksi dan memiliki 6 divisi yang masing – masing menghasilkan produk yaitu biskuit, wafer, kembang gula, coklat, kopi, dan makanan kesehatan.

CV. Sri Kencono mendistribusikan makanan dan minuman siap saji ke berbagai toko di desa seluruh daerah situbondo dengan demikian pemilik toko tidak perlu jauh – jauh belanja untuk kebutuhan sembako di tokonya. Maka dari situ ibu marta melihat peluang untuk mendirikan badan usaha yang bergerak di bidang distributor untuk memenuhi kebutuhan toko sembako.

hasil analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 8,369E-17 - 0,106 X_1 + 0,038 X_2 + 0,565 X_3 + e$. Konstanta sebesar $8,369E-17$, Uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai untuk variabel stres kerja X_3 sebesar $t_{hitung} 4,018 > t_{tabel} 2,018$. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 7,408 \geq F_{tabel} 2,827$, nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel gaji X_1 sebesar $-0,834$, variabel disiplin kerja X_2 sebesar $0,269$ dan variabel stres kerja X_3 sebesar $4,018$. Nilai koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai sebesar $0,346$ dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas Gaji, disiplin kerja dan stres kerja mempunyai kontribusi sebesar

$34,6\%$ terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan tingkat ketetapannya cukup berarti, dan sisanya sebesar $65,4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan Hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel bebas X_2 dan X_3 berpengaruh positif terhadap variabel Y , namun variabel bebas X_1 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y , hal itu ditunjukkan dalam hasil analisis regresi linear berganda yaitu $Y = 8,369E-17 - 0,106 X_1 + 0,038 X_2 + 0,565 X_3 + e$. Konstanta sebesar $8,369E-17$, artinya apabila variabel gaji, disiplin kerja, dan stres kerja konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar $8,369E-17$. Sedangkan nilai e adalah $0,123$.

1. Uji Hipotesis.

a. Uji t.

Uji statistik secara parsial atau uji t menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel gaji ini sebesar $-0,834$. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar $2,018$, maka $t_{hitung} -0,834 > t_{tabel} -2,018$. Hal ini berarti variabel gaji tidak berpengaruh signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,409 > 0,05$ artinya variabel gaji tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Sri kencono desa kesambi rampak kecamatan panji kabupaten situbondo. Sementara itu Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja ini sebesar $0,269$. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar $2,018$, maka $t_{hitung} 0,269 < t_{tabel} 2,018$. Hal ini berarti variabel disiplin kerja

tidak berpengaruh signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,789 > 0,05$ artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sri kencono desa kesambi rampak kecamatan panji kabupaten situbondo. Sementara itu nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja ini sebesar 4,018. Sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,018, maka $t_{hitung} 4,018 > t_{tabel} 2,018$. Hal ini berarti variabel stres kerja berpengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Sri kencono desa kesambi rampak kecamatan panji kabupaten situbondo.

b. Uji F.

Uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 7,408, sedangkan nilai pada F_{tabel} sebesar 2,827 maka $F_{hitung} 7,408 \geq F_{tabel} 2,827$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara simultan variabel gaji, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sri Kencono Desa Kesambi Rampak Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo.

c. Uji Dominan.

Berdasarkan uji dominan variabel independen dengan nilai pengaruh variabel gaji (X_1) sebesar -0,834, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,269 dan variabel stres kerja (X_3) sebesar 4,018 maka kesimpulannya adalah nilai variabel stres kerja lebih besar dari variabel

bebas yang lain yaitu sebesar 4,018, dengan demikian hipotesis penelitian menyatakan bahwa variabel gaji berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ditolak.

3. Koefisien Determinasi.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,346 dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas gaji, disiplin kerja dan stres kerja mempunyai kontribusi sebesar 34,6% terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan tingkat ketetapannya cukup berarti, dan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran.

Berdasarkan analisa data, pembahasan dan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Khasanah ilmu pengetahuan
Bagi pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain gaji, disiplin kerja dan stres kerja, karena dari penelitian ini diketahui 65,4% masih ada faktor - faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan (CV. Sri Kencono)
 - a. CV. Sri Kencono diharapkan lebih memperhatikan Gaji, Disiplin kerja dan stres kerja pada karyawan agar tercipta karyawan yang lebih produktif.
 - b. Peneliti menyarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan ketepatan waktu dalam pendistribusian produk, sehingga para pelanggan tidak merasa

kecewa atas pelayanan yang telah diberikan dalam hal pendistribusian produk tersebut.

- c. Berdasarkan penelitian tersebut, variabel stress kerja (X_3) memiliki tingkat pengaruh yang dominan terhadap produktivitas kerja, hal ini perlu dipertahankan oleh pimpinan CV. Sri kencono agar karyawan tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerjanya. Stres kerja menjadi salah satu faktor yang penting bagi perusahaan karena menyangkut kekeluargaan dan kenyamanan dalam bekerja para karyawannya.
3. Bagi masyarakat
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi kepada masyarakat agar dapat lebih mengetahui lagi tentang hal – hal yang berhubungan dengan gaji, disiplin kerja dan stres kerja. Namun masih ada faktor – faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astrianingsih, 2017 “Pengaruh lingkungan kerja, Disiplin kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Processing Center Semarang)”. Diterbitkan. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dessler, G. 2010 *.Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, 2016. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gibson, R, L, Mitchell, Marianne, H. 2011. *Bimbingan dan Konseling* (Edisi
- Greenberg, 2013, *Manajemen Stres Yang Komprehensif*. Edisi ke 8. New York: McGraw-hill
- Handoko, T. 2011. “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, M. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isnaini Khoirunnisa, 2015 “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Putra Nugraha Sentosa Mojosoongo)”. Diterbitkan. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Jusup, Al, H. 2011, *Dasar – Dasar Akuntansi*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Mangkunegara, A. P. 2014. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Manurung A. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bibit Baru*. Tidak Diterbitkan. Skripsi, Medan: Universitas Sumatera utara.
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia.

- Maruli, P. 2011. *“Sukses Membuka Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit”*. Medan: Penebar Swadaya.
- Mathis, L dan John H, 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Novelisa P. 2016 dengan judul penelitian: *“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)”*. Diterbitkan. skripsi. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Payaman J. 2011. *”Manajemen Evaluasi Kinerja”*. Edisi 3. Jakarta: Fakutas UI.
- Permenakertrans, No. KEP.102/MEN/VI, 2004. *Tentang Ketentuan kerja lembur*.
- Ramadhan Kevin A, 2016 *”Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)”*. Diterbitkan. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ramdhani, A. 2011. *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa
- Riduwan dan Kuncoro, E. 2017. *Analisis Korelasi Sederhana dan Ganda*. Bandung: Alfabeta
- Samsudin, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka setia.
- Sanusi, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *“Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugioono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- Suwatno dan Priansa J. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Veithzal, R. Dan Sagala, J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wulandari Astri, 2012. *“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom Kota Semarang”*. Diterbitkan. Skripsi. Semarang: Universitas Muhammadiyah.