

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN START-UP MEJAKITA**

Bagus Kristanto, Ratna Nikin Hardati, Dadang Krisdianto

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. Sunan Giri, Jedong, Wagir, Malang, 65158, Indonesia
Email: 21901092179@unisma.ac.id*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan aspek terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama pada perusahaan start-up yang mengandalkan inovasi dan kreativitas sebagai modal utama mereka. Perusahaan start-up MejaKita adalah sebuah perusahaan digital yang berfokus pada bidang Pendidikan. Sebuah perusahaan start-up harus mempunyai karyawan yang ahli dalam bidang ilmu teknologi serta dapat bertanggungjawab atas kinerjanya. Kehadiran karyawan yang optimal merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang mempengaruhi tercapainya kinerja perusahaan yang baik. Tingkat kehadiran merupakan disiplin kerja terhadap perusahaan, kurangnya kedisiplinan karyawan dapat mengakibatkan rasa stress serta penurunan kinerja pada individu. Diskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang di implementasikan pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui perkiraan dari seberapa besar pengaruh dari perubahan satu atau beberapa objek atau subjek dengan menggunakan dasar pendekatan statistic deskriptif. Pada penelitian ini, kuisioner merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan informasi dengan tujuan untuk mendapatkan data yang benar, cermat, serta akurat. Selain itu juga, aspek disiplin kerja, stress kerja serta kinerja pada karyawan ialah aspek terprioritas. Kemudian informasi yang berupa data di olah guna mengetahui pengaruh dari setiap variable yang menjadi focus penelitian pada perusahaan startup Mejakita. Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa perusahaan start-up Mejakita memiliki kekurangan pada aspek kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis menyatakan disiplin kerja berpengaruh utama pada buruknya kemampuan pegawai. Sekalipun rasa stres tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja dari pegawai. Namun, tetap saja ada kemungkinan seorang karyawan mengalami stres kerja. Saran yang dapat peneliti berikan ialah perusahaan dapat meningkatkan aspek disiplin kerja karyawannya dengan tujuan kinerja karyawan dapat secara optimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

SDM ialah salah satu unsur yang memegang peranan paling penting dan terbesar pada suatu perusahaan. Terlebih lagi pada perusahaan start-up yang mengutamakan inovasi dan kreativitas pada ranah kerjanya dalam mencapai tujuan yang sudah di tetapkan. Perusahaan start-up adalah jenis perusahaan yang baru berdiri serta beroperasi dalam lingkup bisnis yang belum terbukti, dengan tingkat risiko yang besar menjadi ciri yang melekat pada perusahaan start-up.

Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Oleh karena itu, kinerja pegawai sangatlah penting. Berdasarkan kinerja ini, seseorang dapat melihat seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan

yang terampil dan produktif akan mampu melahirkan ide-ide baru dan mengembangkan solusi yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Untuk mendorong kinerja optimal, maka perlu menetapkan standar jelas yang dapat dijadikan acuan oleh seluruh karyawan. Dapat melaksanakan tanggungjawab dengan baik merupakan bentuk dari kinerja karyawan.

Kehadiran karyawan yang optimal merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang mempengaruhi tercapainya kinerja perusahaan yang baik. Tanggung jawab akan kehadiran karyawan merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjaga kehadiran mereka di tempat kerja dan melaksanakan tugas-tugas secara optimal. Kehadiran di tempat kerja ialah bagian dari disiplin kerja, karena kehadiran di tempat kerja yang baik dapat menunjukkan keteraturan dan tanggung jawab

dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pegawai yang mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, melaksanakan pekerjaan yang bermutu, serta mempunyai sikap dan perilaku yang positif terhadap rekan kerja lainnya di tempat kerja.

Kurangnya disiplin kerja dapat mempengaruhi jadwal rekan kerja serta membuat karyawan lain tertekan karena harus menangani tanggung jawab tambahan yang tidak semestinya menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Beban kerja yang berlebih bisa membuat karyawan mengalami stres kerja dan dapat mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, serta fokus pada tugas-tugas mereka. Dampaknya, karyawan mungkin mengalami kesulitan dalam mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, termasuk keterlambatan dan absensi yang tidak diizinkan.

Oleh karena itu, penulisan ini ingin melihat Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja dari karyawan pada perusahaan start-up Mejakita Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

Kesadaran maupun kemauan karyawan menaati aturan perusahaan maupun Norma sosial yang sudah ditetapkan merupakan bagian dari disiplin kerja (Sinambela, 2020:335). Adapun tujuannya ialah sebagai alat yang dapat digunakan manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan serta mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Sebab, ketidak adaanya dukungan disiplin kerja dari karyawan yang berbakat, relatif rendah dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga. Disiplin merupakan poin penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karena, kemampuan kerja seseorang untuk bekerja secara teratur dan jujur menurut aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar peraturan perusahaan yang ada merupakan sikap yang baik berdasarkan Hasibuan dalam (Sinambela, 2020:335). Untuk itu, disiplin kerja ialah kesediaan karyawan melaksanakan tugas maupun tanggungjawabnya secara teratur dan tekun, namun tetap dapat mentaati aturan-aturan dan norma sosial yang telah ditetapkan, dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan.

B. Stres Kerja

Stres merupakan situasi krisis yang menguasai emosi, daya upaya berpikir, dan jasmani seseorang (Sinambela, 2020:472). Untuk itu, rasa Stres yang tidak di manajemen dengan baik oleh individu, dapat memberikan

pengaruh buruk pada lingkungan kerja maupun di luar. Stres merupakan gangguan emosional dan mental pada seseorang apabila harapannya tidak sesuai dengan perencanaan berdasarkan Greenberd dkk, dalam (Mardiana, 2003:21).

Berdasarkan teori di atas, stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi sebagai reaksi emosional dan psikologis serta mempengaruhi proses berpikir dan keadaan fisik orang. Stres kerja dapat menghambat seseorang dalam menjalankan kehidupan, baik pada lingkup kerja maupun luar.

C. Kinerja Karyawan

Sinambela Dkk (2012:136) menjelaskan Kinerja pegawai mengarahkan pada kemampuan pekerja untuk mengerjakan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan yang baik diperlukan untuk mengetahui seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Untuk itu, diperlukan langkah yang terstruktur dan sistematis, dengan tujuan sebagai acuan dalam melaksanakan ketetapan yang ada oleh para pegawai.

Silalahi, (2021), mengemukakan dalam penelitiannya bahwa Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh individu disesuaikan dengan jabatan pada organisasi ataupun perusahaan, serta indikator kinerja dievaluasi sesuai standar atau ukuran perusahaan. Merujuk pada paparan diatas, Kinerja ialah kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab berdasarkan posisinya di perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Diskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang di implementasikan pada penelitian ini. Sugiyono (2015:3) mengemukakan Metode ilmiah digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dalam penelitian. Pada dasarnya, penelitian kuantitatif bertujuan untuk memberikan gambaran dari objek penelitian secara mendalam dan akurat berdasarkan karakteristik suatu kelompok atau wilayah tertentu secara sistematis dan faktual.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah tempat dilaksanakannya penelitian yang berkaitan objek maupun subjek dengan karakteristik yang sudah ditetapkan oleh

peneliti (Suharyadi, 2004:98). Sampelnya ditentukan menggunakan pendekatan total sampling. Adapun jumlah sampelnya terdiri dari 34 individu yang bekerja di MejaKita.

Sumber Data

Sumber asli digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data, yang disebut dengan data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuisioner yang sudah ditetapkan oleh peneliti kepada karyawan start up perusahaan MejaKita. Adapun data skundernya didapatkan berdasarkan buku, jurnal maupun artikel dari penelitian terdahulu.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Kuisioner merupakan sebagai bahadan dalam memperoleh data. Sugiyono (2012: 162) mengemukakan kuisioner digunakan oleh surveyor dalam memberikan serangkaian pertanyaan untuk dijawab. Kuesioner merupakan sarana pengumpulan data yang efektif untuk menentukan variabel secara akurat dari tanggapan responden.

TEKNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan analisis data meliputi tiga tahapan yang harus dilalui. Tahapan tersebut meliputi uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis menggunakan SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

MejaKita adalah sebuah Start-up yang menjalankan platform pendidikan online gratis untuk pelajar Indonesia secara nasional. Kantor pusat berlokasi di Jakarta dengan kantor cabang di Malang. MejaKita didirikan pada tahun 2016, oleh 10 mahasiswa yang meyakini setiap orang memiliki kesempatan sama untuk berprestasi di bidang pendidikan.

MejaKita dikerjakan oleh karyawan yang kompeten dibidang seperti teknologi, pengembangan perangkat lunak, desain, dan ilmu pengembangan data. Saat ini terdapat 15.000, di 223 Kota di Indonesia yang menggunakan MejaKita. Siswa SMA merupakan pengguna aplikasi MejaKita yang paling banyak, Jakarta dan Jawa Timur menjadi wilayah dengan jumlah pengguna terbanyak. Aplikasi MejaKita masih memiliki 2 orang instruktur dan kurang lebih 114 kontributor aktif.

MejaKita ialah Start-up yang bergerak pada sektor pendidikan. Dalam perkembangannya MejaKita terus berinovasi sehingga menghasilkan berbagai produk antara lain platform MejaKita dan platform MejaKerja

Hasil Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Ket
X1	X1.1	0.684	0,3388	Valid
	X1.2	0.772	0,3388	Valid
	X1.3	0.802	0,3388	Valid
	X1.4	0.879	0,3388	Valid
	X1.5	0.889	0,3388	Valid
	X1.6	0.798	0,3388	Valid
X2	X2.1	0.728	0,3388	Valid
	X2.2	0.697	0,3388	Valid
	X2.3	0.801	0,3388	Valid
	X2.4	0.762	0,3388	Valid
	X2.5	0.551	0,3388	Valid
Y1	Y1.1	0.841	0,3388	Valid
	Y1.2	0.841	0,3388	Valid
	Y1.3	0.751	0,3388	Valid
	Y1.4	0.900	0,3388	Valid

Merujuk pada paparan table diatas, Disiplin kerja (X1), Stress kerja (X2), serta Kinerja dari karyawan (Y), nilai dari r hitung > r tabel. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa semua butir soal valid dan layak dilakukan uji lanjutan.

2) Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha	Ket
Disiplin Kerja	0.892	Reliabilitas
Stres Kerja	0.753	Reliabilitas
Kinerja Karyawan	0.851	Reliabilitas

Variabel yang digunakan pada penelitian ini masuk dalam kategori reliabel, sebab Cronbach Alpha diatas 0,6.

3) Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44400018
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.071
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel diatas, hasil nilai asymp. Sig (dua sisi) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Lantas nilai residual data pada penelitian ini berdistribusi normal.

4) Uji Multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. Tolerance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.645	1.979		1.842	.075
	(X1)	.495	.065	.815	7.625	.000
	(X2)	.068	.070	.104	.976	.337

Nilai standar error di bawah satu yaitu jumlah X.1= 0,065, X2= 0,070 dan keduanya lebih rendah dari 1. Nilai koefisien beta di bawah satu dengan jumlah X1= 0,495 dan X2= 0,068. Nilai standar error rendah serta tidak terdapat multikolinearitas.

5) Uji Heteroskedastisitas

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. Tolerance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.459	1.277		1.925	.063
	(X1)	-.046	.042	-.194	-1.093	.283
	(X2)	-.019	.045	-.074	-.415	.681

Berdasarkan paparan dari table Uji heteroskedastisitas dengan pendekatan Glejser dengan hasil setiap variable lebih dari 0.05. untuk itu, tidak terdapat heteroskedastisitas pada kedua variable yang sudah di tetapkan.

6) Uji t

Tabel Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.645	1.979		1.842
	(X1)	.495	.065	.815	7.625
	(X2)	.068	.070	.104	.976

Diketahui bahwa X1 nilai merujuk pada t hitungnya > t tabel (7,625>2,040). Pada disiplin kerja (X1) dengan nimal (0,000 < 0,05), lantas Ho ditolak namun Ha diterima. Disiplin Kerja (X1) secara parsial maupun signifikan mempengaruhi Kinerja dari Karyawan (Y).

Selanjutnya, X2 merujuk pada nilai t hitung < t tabel (0,976 < 2,040). Pada variabel X2 dengan nominal (0,337>0,05), lantas Ho diterima namun Ha ditolak. Stres Kerja secara parsial tidak mempengaruhi Kinerja dari Karyawan secara signifikan (Y).

7) Uji F (Uji Simultan)

Tabel Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	129.073	2	64.536	29.075
	Residual	68.810	31	2.220	
	Total	197.882	33		

Merujuk dari Nilai F hitung > F table sebesar (29,075 > 3,30). Berdasarkan taraf signifikansi (sig.) berjumlah (0,000<0,05), bahwa Ho ditolak namun Ha diterima. Lantas, disiplin kerja (X1) maupun Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh pada Kinerja dari Karyawan (Y).

8) Uji Koefisien Determinasi (R²)**Tabel Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X1	.801 ^a	.642	.630	1.489
X2	.008 ^a	.000	-.031	2.487

Merujuk pada data koefisien determinasi (R Square) dari X1 berjumlah 0.642 dan X2 0.000. Lantas Variabel Disiplin kerja berpengaruh 64.2% pada Kinerja karyawan selebihnya 35.8% dipengaruhi oleh variabel lain. Namun, pada Stres kerja 0% pengaruhnya pada Kinerja dari karyawan. Lantas, Stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja dari karyawan.

Pembahasan

Kinerja karyawan pada starup mejakita dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja, hal ini terungkap setelah dilakukan uji secara parsial. Ditambah lagi berdasarkan nilai t hitung disiplin kerja sebesar 7,625. Data t hitung > t tabel 2,040, tarif signifikan 0,337 > probabilitas 0,05, adapun hasilnya ialah Ho ditolak sedangkan Ha diterima. Lantas, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh pada kinerja di karyawan starup Mejakita.

Dari hasil penelitian terhadap perusahaan start-up Mejakita, Meskipun tindakan disipliner yang tepat telah diambil oleh perusahaan, beberapa karyawan masih tidak mematuhi peraturan ini. Peran penting bagi manajer untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Merujuk dari data analisis secara parsial yang menyatakan stres kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan kepada kinerja dari karyawan start-up Mejakita. Dilanjutkan lagi, merujuk di t hitung pada stres kerja dengan nominal 0,976. Data t hitung < t tabel 2,040, berdasarkan tarif signifikan 0,337 > probabilitas 0,05, lantas Ho diterima namun Ha ditolak. Untuk itu, stres kerja tidak berpengaruh pada kinerja dari karyawan.

Lebih lanjut lagi bahwa, perusahaan sangat memperhatikan bagaimana pengelolaan stres

terhadap karyawannya. Dikarenakan perusahaan start-up digital dituntut untuk mengikuti trend saat ini. Tahapan selanjutnya ialah, disiplin kerja maupun stres kerja berpengaruh signifikan pada kinerja dari karyawan start-up Mejakita merujuk di data uji secara simultan. Di perkuat lagi dengan F hitung sebesar 29,075 > F tabel 3,30 nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05, lantas Ho ditolak sedangkan Ha diterima. Untuk itu, disiplin Kerja maupun Stres Kerja secara simultan ada hubungan di Kinerja dari Karyawan start-up Mejakita. Ditambah lagi merujuk dari data koefisien determinasi (R Square) yang menyatakan Disiplin kerja memiliki pengaruh sebanyak 64.2% pada Kinerja dari karyawan. Selanjutnya, sebesar 35.8% dipengaruhi variabel lain.

KESIMPULAN

Merujuk pada analisis data dan pembahasan pada paparan sebelumnya, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji dari hipotesis pertama memuat Ho ditolak dan Ha diterima. Disiplin kerja ada hubungan secara signifikan serta parsial pada kinerja dari pegawai.
2. Hasil uji dari hipotesis ke-dua memuat Ho diterima namun Ha ditolak. Stres Kerja secara parsial samasekali tidak memiliki pengaruh pada Kinerja dari Karyawan.
3. Hasil uji dari hipotesis ketiga memuat Ho ditolak namun Ha diterima. Disiplin dari Kerja maupun rasa Stres Kerja merujuk pada data uji simultan memiliki pengaruh pada Kinerja dari Karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh paling dominan pada Disiplin dari kerja, serta Stres Kerja pada Kinerja dari Karyawan. Merujuk di data disiplin kerja mempunyai nilai paling tinggi diantara variabel lainnya.

SARAN

Merujuk pada paparan sebelumnya peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja dari pegawai aspek paling dominan pada kinerja dari karyawan. Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan serta lebih memperhatikan ketaatan karyawan terhadap aturan Kantor, ketepatan waktu, kemampuan dari karyawan dalam menjalankan tugas dengan baik, dan karyawan yang konsisten menjaga stabilitas

kinerjanya. Semua itu, akan mendorong terciptanya disiplin kerja yang baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

- 2) Rasa Stress kerja ini walaupun tidak begitu memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan, perusahaan diharapkan tetap mampu mengelola stres kerja karyawannya agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik.
- 3) Data menunjukkan bahwasanya kontribusi disiplin kerja maupun stress kerja ada hubungan di kinerja dari karyawan dengan nominal 64,2% namun sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Peneliti selanjutnya dapat memuat variable baru yang memungkinkan pengaruh pada kinerja dari karyawan serta komitmen kerja, etika kerja dan seterusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Organisasi: Behavior in Organization Internasional Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Silalahi, Febriana Ananda, Edwin Agung Wibowo, and Rahman Hasibuan. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. Jurnal Ilmiah. Volume 9, No 2.
- Sinambela, Lijan Poljak. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bhumi Aksara, 2020.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagia, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Statistik Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, P. S. (2004). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Buku Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.