

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis - Depok

Ali Zaenal Abidin

ProdiManajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No 1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan , Banten, Indonesia
alizaenalabidin@unpam.ac.id

Dwi Retno Wati

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No.1
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan , Banten, Indonesia
dwiretnowati06@gmail.com

Article's History:

Received 3 Juli 2023; Received in revised form 9 Juli 2023; Accepted 22 Juli 2023; Published 1 Agustus 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Abidin, A. Z., & Wati., D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis - Depok. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (4). 1385-1393. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1345>

Abstrak

Tujuan penyusunan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif pendekatan deskriptif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling* dengan populasi sebanyak 313 karyawan dan diperoleh sampel sebanyak 76 responden. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,619 > 1,99300)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil hipotesis 2 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,899 > 1,99300)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,486 > 3,12)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan dan Kajian Literatur

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu asset dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perlunya upaya untuk selalu menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia sebaik mungkin agar menghasilkan output yang optimal bagi perusahaan.

Perusahaan dibentuk berdasarkan atas satu visi dan misi dimana dalam pencapaian visi dan misi tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang saling berkerjasama dengan baik. Penulis menjadikan PT Panasonic Industrial Components Indonesia sebagai objek dalam penelitian ini. PT Panasonic Industrial Components Indonesia sebelumnya bernama PT Sanyo Jaya Components Indonesia yang berdiri sejak September 1989 merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri pembuatan komponen-komponen dari system, antara lain: Fly Back Transformer (FBT), Video Head, Tuner dan yang terakhir Capacitor Tantalum. Faktor utama yang menjadi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Aktivitas proses produksi dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja

yang baik serta bekerja keras untuk melakukan tugasnya. Kinerja karyawan yang selalu meningkat akan membawa kemajuan bagi perusahaan sebaliknya jika kinerja karyawan selalu menurun dapat berdampak buruk terhadap kelangsungan perusahaan. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2017:75) berpendapat bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Berdasarkan pada hasil penilaian kinerja karyawan PT Panasonic Industrial Components Indonesia dari tahun ke tahun belum mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada tabel tentang penilaian kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia periode tahun 2019 sampai 2021.

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan

No.	Indikator	KPI	Bobot KPI	Target	KPIM Skor (%)					
					2019		2020		2021	
					Realisasi	Skor	Realisasi	Skor	Realisasi	Skor
1.	Kualitas	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan mutu produk yang berkualitas untuk meminimalisir produk NG	20	100%	79	15,8	72	14,4	68	13,6
2.	Kuantitas	Kemampuan karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan	25	100%	75	18,75	70	17,5	68	17
3.	Ketepatan waktu	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	20	100%	75	15	68	13,6	65	13
4.	Efektivitas	Kemampuan karyawan dalam memaksimalkan tenaga, teknologi serta bahan baku yang tersedia untuk menghasilkan output yang maksimal	15	100%	70	10,5	79	11,85	74	11,1
5.	Kemandirian	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik dan benar	20	100%	72	14,4	69	13,8	70	14
Total						74,45		71,15		68,70

Sumber : KPI PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok Kriteria (%) : Buruk <50%, Sedang <60%, Cukup <75%, Baik <90%, Sangat Baik <99%

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok periode tahun 2019 sampai 2021 mengalami penurunan disetiap tahunnya. Pada tahun 2019 pencapaian penilaian kinerja karyawan hanya sebesar 74,45%. Kemudian pada tahun 2020 terdapat penurunan yang sangat signifikan dimana pencapaian kinerja hanya sebesar 71,15% dari target yang telah ditetapkan. Penurunan pencapaian kinerja berlanjut hingga tahun 2021 hanya sebesar 68,70% sehingga perlu diadakannya evaluasi dalam berbagai aspek tersebut. Berdasarkan hasil penilaian tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan jujur dan tidak sesuai SOP yang telah ditentukan perusahaan sehingga banyak menimbulkan masalah seperti banyaknya material Abnormal atau NG karena karyawan tidak bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Hal tersebut tentunya sangat merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis - Depok”**.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dan penelitian ini dilaksanakan di PT Panasonic Industrial Components Indonesia yang terletak di Jl Raya Bogor KM 35 Kel Sukamaju Baru Kec. Tapos Kota Depok. Data yang

di gunakan dalam penelitian ini yaitu daya skunder dan primer dari jumlah populasi karyawan yang berjumlah 313 karyawan kemudian dihitung menggunakan rumus slovin diperoleh sampel 76 karyawan, $e=10\%$ $n = \frac{313}{1 + 313 (10\%)^2}$

$$= \frac{313}{1 + 3.13} = \frac{313}{4.13} = 75,78 \text{ atau } 76$$

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Instrumen Data yaitu uji validitas dan Realibilitas kemudian di lanjutkan uji Asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi kemudian di lanjutkan dengan uji regresi berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f kemudian di lanjutkan ke uji koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan Software SPSS Versi 26 dengan kriteria seagai berikut :

- a. Jika nilai rhitung > rtabel, maka instrument valid
- b. Jika nilai rhitung < rtabel, maka instrument tidak valid

Adapun hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uj Valiiditas Variabel Disiplin Kerja (x1),
 Stress Kerja(X2)dan Kinerja Karyawan (Y)**

Disiplin Kerja (X1)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
X1.1	0,667	0,2257	Valid
X1.2	0,627	0,2257	Valid
X1.3	0,591	0,2257	Valid
X1.4	0,703	0,2257	Valid
X1.5	0,722	0,2257	Valid
X1.6	0,542	0,2257	Valid
X1.7	0,769	0,2257	Valid
X1.8	0,655	0,2257	Valid
X1.9	0,608	0,2257	Valid
X1.10	0,695	0,2257	Valid
Stres Kerja (X2)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
X2.1	0,727	0,2257	Valid
X2.2	0,665	0,2257	Valid
X2.3	0,741	0,2257	Valid
X2.4	0,582	0,2257	Valid
X2.5	0,677	0,2257	Valid
X2.6	0,614	0,2257	Valid
X2.7	0,718	0,2257	Valid
X2.8	0,620	0,2257	Valid
X2.9	0,689	0,2257	Valid
X2.10	0,635	0,2257	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Y.1	0,700	0,2257	Valid
Y.2	0,564	0,2257	Valid

Y.3	0,389	0,2257	Valid
Y.4	0,676	0,2257	Valid
Y.5	0,552	0,2257	Valid
Y.6	0,493	0,2257	Valid
Y.7	0,675	0,2257	Valid
Y.8	0,498	0,2257	Valid
Y.9	0,604	0,2257	Valid
Y.10	0,745	0,2257	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

. Berdasarkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (x1), Stress Kerja(X2)Kinerja dan Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2257), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,855	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,859	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan pada Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.31128150
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.063
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi 0,200

> 0,05. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.122	2.772		5.815	.000		
	Disiplin	.442	.079	.556	5.584	.000	.731	1.367
	Stres Kerja	.140	.068	.207	2.078	.041	.731	1.367

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian multikolinearitas diperoleh nilai tolerance variabel Disiplin Kerja sebesar 0,731 dan variabel Stres Kerja sebesar 0,731 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Disiplin Kerja sebesar 1,367 dan variabel Stres Kerja sebesar 1,367 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.028	1.746		2.879	.005
	Disiplin	-.041	.050	-.110	-.817	.416
	Stres Kerja	-.026	.043	-.084	-.621	.536

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,416 dan variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,536 dimana kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskesdastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	.471	.456	3.35634	2.280

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023

Tabel 6 hasil pengujian model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,280 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460. Kemudian akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel (n) = 76 responden, serta banyaknya variabel (k) = 2. Maka diperoleh nilai DL = 1,5740 dan nilai DU = 1,6819 sehingga diperoleh nilai 4-DU = 4 – 1,6819 = 2,318. Hal tersebut sesuai dengan syarat pengambilan keputusan tidak terdapat autokorelasi dimana nilai DU < DW < 4-DU maka 1,6819 < 2,280 < 2,318 dengan begitu tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
 Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)
 terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.122	2.772		5.815	.000
	Disiplin	.442	.079	.556	5.584	.000
	Stres Kerja	.140	.068	.207	2.078	.041
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada Tabel 7, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,122 + 0,442 X_1 + 0,140 X_2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 16,122 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) = 0 maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,122.
- Nilai koefisien beta pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,442 diartikan bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja (X1) akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,442. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,442.
- Nilai koefisien beta pada variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,140 diartikan bahwa setiap perubahan satu satuan pada variabel Stres Kerja (X2) akan mengakibatkan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 0,140. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel Stres Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,140.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara
 Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) dan Stres
 Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.456	3.35634
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin				

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 8, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara simultan memberi kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi faktor lain di luar dari penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel
 Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan
 (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.538	2.747		6.385	.000
	Disiplin	.527	.069	.663	7.619	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,619 > 1,99300). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.848	2.372		11.320	.000
Stres Kerja	.336	.069	.495	4.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 10 diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,899 > 1,99300). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	731.906	2	365.953	32.486	.000 ^b
Residual	822.344	73	11.265		
Total	1554.250	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.30 diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (32,486 > 3,12). Hal ini juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan hasil. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,619 > 1,99300) serta diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, dengan demikian maka secara parsial variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok.
 Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endang Sugiarti (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangerang Selatan.
2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan hasil analisis. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,899 > 1,99300) serta diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, dengan demikian maka secara parsial variabel Stres Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok.
 Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie et al (2018) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,122 + 0,442 X1 + 0,140 X2$ Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,471 atau

sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (32,486 > 3,12) serta diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, dengan demikian maka secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahyono (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini bahwa di dapat bahwa variable disiplin kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis – Depok , pada variable stress kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis – Depok dan pada variable Disiplin Kerja dan Stres Kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis – Depok.

Referensi

- Ade Muslimat,dkk. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia e-ISSN: 2598-9502. Hal. 120-127.
- Asmalah, L., & Noviyanti, I. (2021). The effect of work discipline and work motivation on employee performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 54-65.
- Bachtiar Afirudin Husain .(2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. ISSN 2621 – 797X. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.1 No.1. Hal.1-15.
- Blandina Hendrawardani dan Sukamto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT WOM Finance Kebumen. Jurnal E-Bis Vol. 3 No.1. Hal.1-14.
- Endang Sugiarti. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT. PLN (PERSERO) Area Bintaro Tangsel. Jurnal Semarak,Vol.1, No.2 P-ISSN 2615-6849. Hal.105-114
- Fitria, J. R. (2021). The Effect of Employee Conflict and Work Stress on Employee Performance at PT. ISS Indonesia in Cilandak. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(6), 37-45..
- Ina Namora, dkk. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT. Sukses Usaha Nirwana. Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP) 2020, Vol.6 no.2 e-ISSN: 2716-3933. Hal.76-88.
- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.1 No.2. Hal.378-393.
- Nadia Antonita Christy dan Sholihati Amalia. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT Catur Kartika Jaya. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* Vol.3 No.2 ISSN 2460-8211. Hal.74-82.
- Noviyanti, I., Fitria, J. R., & Asmalah, L. (2022). The effect of leadership and work motivation on employee performance in PT ISS Indonesia cleaning service division South Jakarta. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 468-476.
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216-226.
- Rachel Natalya Messie et al. (2018), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol.6 No.2. Hal. 41-48.
- Rahyono. (2021). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada SMA

- Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung. *Jurnal Signaling*. Vol. 10 No.2 E-ISSN 2775-6122, pp-99-108.
- Ratnawati, W. (2021). The Effect of Work Communication And Work Discipline on Employee Performance at PT Si Cepat Ekspres Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(5), 140-148.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239.
- Rismawati *et al.* (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen QA/QC. Studi Kasus pada PT Nidec Sankyo Precision Bekasi. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan* Vol.1 eISSN : 2809-4379. Hal.10-22.
- Sagala dan Randa. (2017), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Tenaga Pengajar di Telkom University. *Jurnal e-Proceeding of Management*, Vol.4 No.1, ISSN : 2355-9357.
- Tarigan, B., Priyanto, A, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), pp.1-10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Tjong Fei Lie, dkk. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Studi kasus pada CV Union Event Planner. *Jurnal AGORA*, Vol. 6 No.1. Hal.1-6.
- Tommy Hartono. (2020). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol.7 No.1, ISSN 2356-3966.