

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Merangin

Riki Hardian*, Arna Suryani, Fakhrul Rozi Yamali

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: rikihardian92@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe the discipline, work stress, motivation and performance of PERUMDA Tirta Merangin employees and to analyze the effect of partial and simultaneous work discipline and stress directly and indirectly on work motivation and employee performance, as well as to analyze work motivation on employee performance. To answer the purpose of this research, this research is supported by theoretical studies related to research variables, namely work discipline, work stress, work motivation and performance. In addition, the author is also looking for relevant previous research in the form of articles/journals and previous theses to support this research. From the path analysis test conducted, it was found that work discipline and stress affected work motivation by 46.28% while the rest was influenced by other variants. Work discipline and work stress affect 43.14% of employee performance at PERUMDA Tirta Merangin. This study concluded work discipline, work stress, work motivation and employee performance in good and high condition. In addition, work discipline and work stress partially and simultaneously have a positive and significant influence on work motivation and employee performance at PERUMDA Tirta Merangin. Similarly, work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Work Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Unsur MSDM adalah manusia, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin kerja sangat berperan penting didalamnya, karna dalam memajukan suatu organisasi diperlukan kedisiplinan karyawan yang baik, maka dari itu dalam peningkatan disiplin kerja diperlukan pengawasan, komunikasi organisasi, dan, kompensasi.

Disiplin kerja yang positif akan membangkitkan motivasi kerja, sehingga dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan pegawai akan bekerja dengan kemampuan optimal. Kemampuan kerja secara langsung juga akan berkaitan dengan tampilan kinerja pegawai, begitu juga dengan disiplin kerja akan mampu menjadi daya dorong yang kuat bagi pegawai untuk mentaati kesepakatan kerja yang menjadi pijakan dalam melakukan aktivitas kerja. Dengan demikian diharapkan kontribusi dari kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi menjadi kekuatan yang sangat besar bagi pegawai dalam meningkatkan kapasitas, kapabilitas dan akuntabilitas dalam bekerja.

Stress merupakan fenomena yang sangat komplek dan unik sehingga banyak pakar berbeda-beda di dalam memberikan definisi stres. Menurut Halkos and Bousinakis (2018) "Stres kerja adalah selalu dilihat sebagai situasi emosional yang tidak menyenangkan terhadap pengalaman karyawan ketika kebutuhan yang berhubungan atau tidak dengan pekerjaan tidak dapat perimbangan dengan kemampuan untuk mengatasinya".

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres bagi para pegawai PEUMDA Tirta Merangin yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman. Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap peningkatan kemampuan dan kinerja pegawai. Stres kerja juga salah satu masalah yang akan dihadapi bagi setiap orang dalam

kehidupan berkarya yang ada dalam Instansi itu sendiri maupun di perusahaan atau Organisasi lainnya.

METODE

Penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah PERUMDA Tirta Merangin. Dimana jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 102 orang pegawai. Penelitian ini lebih diarahkan pada Pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap motivasi serta dampaknya pada kinerja Pegawai PERUMDA Tirta Merangin. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah disiplin kerja (X1) dan stress Kerja (X2), sedangkan variabel interveningnya adalah motivasi (Y) dan variabel terikatnya adalah Kinerja (Z).

Sebelum kuesioner digunakan untuk pengumpulan data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan uji coba kepada responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan karakteristik populasi penelitian. Uji coba dilakukan untuk mengetahui tingkat keaslian (validitas) dan kekonsistennya (reliabilitas) alat ukur penelitian, sehingga diperoleh item pertanyaan yang layak untuk digunakan sebagai alat ukur untuk pengumpulan data penelitian.

Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif dan Metode Verifikatif. Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh distribusi frekuensi variabel disiplin(X1), stress kerja (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Disiplin	1.801	Tinggi
2	Stress Kerja	2.102	Tinggi
3	Motivasi	1.815	Tinggi
4	Kinerja	1.952	Tinggi

Dilihat dari skala penilaian, variabel disiplin (X1), stress kerja (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z). dikategorikan tinggi, sehingga setiap pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap karakteristik disiplin (X1), stress kerja (X2), motivasi (Y) dan kinerja (Z) pada PERUMDA Air Minum Tirta Merangin.

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Nilai Koefisien Jalur

Peingaruh antar variabel	Koefisien jalur (beita)	Sig.	R square
X1 terhadap Y	0,435	0,006	
X2 terhadap Y	0,298	0,004	
X1 terhadap Z	0,493	0,003	
X2 terhadap Z	0,207	0,008	
Y terhadap Z	0,805	0,000	

Sumber : Data diolah 2023

Dari perhitungan struktur 1 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin dan stress kerja secara bersama-sama terhadap motivasi sebesar 46,3%, dimana angka tersebut menjelaskan bahwa secara langsung disiplin dan stress kerja memberikan kontribusi terhadap motivasi sebesar 53,7%

Dari perhitungan struktur 2 dapat disimpulkan bahwa total pengaruh langsung disiplin dan stress kerja terhadap kinerja sebesar 28,56%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 14,56%. Dengan demikian pengaruh total langsung dan tidak langsung dari variable Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja sebesar 43,14%

Dari proses perhitungan struktur 3 didapat pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja (Z) 64,80%, ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwasanya apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, maka pegawai tersebut akan mampu memberikan kinerja yang tinggi pula kepada organisasinya.

Dari uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.23 nilai F hitung 20,669 dengan signifikansi 0,000 maka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dikarenakan nilai Thitung $20,669 > Ttabel 2,71$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan stress kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada PERUMDA. Dari uji Anova yang ditunjukkan pada Tabel 4.25 nilai F hitung 18,219 dengan signifikansi 0,000 maka $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dikarenakan nilai Thitung $18,219 > Ttabel 2,71$ dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada PERUMDA.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang dilakukan menunjukkan disiplin dan stress kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Merangin dalam kondisi Tinggi.

Disiplin dan stress kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya disiplin dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PERUMDA Tirta Merangin.

Disiplin dan stress kerja secara langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Merangin.

Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Merangin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa total pengaruh disiplin kerja dan stress kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 35,83%, sedangkan sisanya 64,17% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam model struktur empat penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. PT RinekaCipta.
- Fandy Tjiptono, 2014. Pemasaran Jasa, Penerbit Andi Yogyakarta
- Gunawan, G., MS, M. Z., & Hapsara, O. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(1), 1126. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1112>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Alfabeta.
- Umar, H. (2008). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada.