

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDOENSIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 1 JAKARTA**

**Oleh: Selvy Mutiara, Syahrums Agung dan Undang Suryana**

**ABSTRACT**

*The title of this research is "The Influence of Employees work discipline and stress". This research purpose is to know how far the Influences can influence the employee work discipline and stress in PT.KAI (persero) DAOP 1 Jakarta.*

*The object of this research is PT.KAI (persero) DAOP 1 Jakarta. This research primary uses work discipline and stress as an independent variable and the employees work as a dependent variable. The purpose of this research is to test and analyze the influence of work discipline and stress of employees. This research concern in 133 employees of PT. KAI (persero) DAOP 1 Jakarta. The data used in this research analyze into several measurement. The measurement are the validity, reliability, the correlation, regression, determination coefficient, and hypothesis in SPSS 18.0 application.*

*The result of data analysis using SPSS 18.0 show there is no significant influence between work discipline and stress of PT.KAI (persero) DAOP 1 Jakarta. The result show 0,184 interval (0,00-0,199). Based on the result, the relation between work discipline variable (X1) and work stress (X2) to employees work (Y) is very low. Whereas, the r point is 0,016 (1,6 %). So, if there is an analysis all the time using F test,  $F_{1,920} < F_{table} 3,08$ .  $H_0$  is accepted (  $H_a$  is rejected). The conclusion of this research, there is no significant influence between work discipline and work stress of employees work in PT. KAI (persero) DAOP 1 Jakarta.*

Keywords : work discipline, stress work and employee performance

**I. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang memiliki peranan terpenting. SDM dalam organisasi berperan dalam membentuk suatu perencanaan, realisasi dalam kegiatan, dan evaluasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dikemudian hari, pengambilan keputusan merupakan keahlian, kemampuan, dan dasar ilmu pengetahuan yang memadai.

Didalam organisasi diperlukan sebuah pembinaan yang baik bagi para pegawainya, untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu lembaga transportasi yang ada di Indonesia, PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

memiliki peran penting dalam melaksanakan dan mendukung kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi, dengan menyediakan barang dan jasa yang bermutu tinggi.

Perkembangan dunia transportasi saat ini semakin kompleks, dengan adanya berbagai macam jenis transportasi yang ditawarkan kepada masyarakat kereta api masih menjadi primadona bagi masyarakat Indonesia. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selalu membuat trobosan-trobosan baru bukan hanya kereta yang dapat mengangkut penumpang tetapi juga ada kereta yang dapat mengangkut barang, berbagai fasilitas pun ditawarkan, dari mulai fasilitas kelas ekonomi hingga kelas eksekutif.

Pertumbuhan volume penumpang kereta api di Indonesia cukup signifikan. Perseroan mencatat bahwa jumlah volume penumpang kereta api tahun 2013 mencapai 221 juta penumpang. Raihan tersebut mengalami kenaikan 9,29% bila dibandingkan tahun 2012 yang mencapai 202 juta penumpang. Dari volume tersebut angkutan Jabodetabek masih memberikan kontribusi terbesar, yaitu 88,07% terhadap total volume angkutan kereta api penumpang di tahun 2013. Sisanya berasal dari kontribusi kereta api komersial jarak jauh sebesar 11,93%.

Realisasi pendapatan Angkutan KA penumpang 2013 sebesar Rp 3,93 triliun atau naik 20,02% dari pendapatan tahun 2012 sebesar Rp 3,27 triliun. Volume penumpang tercapai 221.729.333 orang atau naik 9,29% dari tahun 2012 sebesar 202.881.026 orang. Tingginya animo masyarakat terhadap penggunaan jasa transportasi kereta api jelas menandakan bahwa kereta api masih menjadi alat transportasi andalan. Berdasarkan survei kepuasan pelanggan yang dilakukan tahun 2013, 51,44% responden memilih menggunakan moda kereta api karena alasan kenyamanan dan 22,58% karena alasan kelancaran perjalanan.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai lembaga transportasi PT. Kereta Api Indonesia sudah tentu mengalami hambatan dari para pesaingnya yang sama-sama menyediakan jasa transportasi, salah satunya perseroan menghadapi tantangan utama berkaitan dengan bisnis kereta api penumpang, masing-masing untuk penumpang Kelas Eksekutif serta Kelas Bisnis dan Ekonomi. Untuk penumpang Kelas Eksekutif, pesaing produk substitusi datang dari perusahaan penerbangan. Perusahaan penerbangan menawarkan kecepatan waktu tempuh perjalanan. Pascaderegulasi industri penerbangan di tahun 1999, banyak perusahaan penerbangan mengembangkan model bisnis

penerbangan tariff murah. Hal ini mengakibatkan banyak penumpang kereta api kelas eksekutif berpindah ke moda pesawat terbang.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, PT Kereta Api Indonesia (Persero) telah dan terus melakukan peningkatan pelayanan dan kinerja operasional. Pada tahun 2013 PT Kereta Api Indonesia (Persero) meningkatkan sistem *ticketing* yang sudah mulai diimplementasikan sejak 2012. Pada 2013, Perseroan menambah akses pemesanan tiket dan menyediakan fasilitas cetak tiket mandiri. Untuk pelayanan kereta api Jadodetabek, PT Kereta Api Indonesia (Persero) menerapkan sistem *e-ticketing*. PT Kereta Api Indonesia (Persero) juga terus mengembangkan jasa penunjang angkutan. Tentunya semua itu harus didukung dengan Sumber Daya Manusia yang baik.

Dengan disiplin yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target yang ditentukan oleh organisasi. Namun dalam menciptakan disiplin yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhi disiplin itu sendiri Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah. Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan itu antara lain. Saling menghormati, melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja. Untuk menciptakan disiplin yang baik harus ada kerja sama antara para pimpinan perusahaan dengan para karyawan yang ada di perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin memang sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan, tidak terkecuali PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Namun tidak jarang disiplin yang tinggi pula dapat menimbulkan terjadinya stress pada karyawan yang tentu saja akan mengganggu kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas penulis tertarik ingin melakukan penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan dengan judul penelitian “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta**”

**A. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP 1 Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP 1 Jakarta.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP 1 Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stress kerja secara bersama-sama pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP 1 Jakarta.

**B. Penelitian Terdahulu**

Adapun dalam bentuk tabel dalam penyajiannya sebagai berikut

**Tabel I**  
**Penelitian Terdahulu**

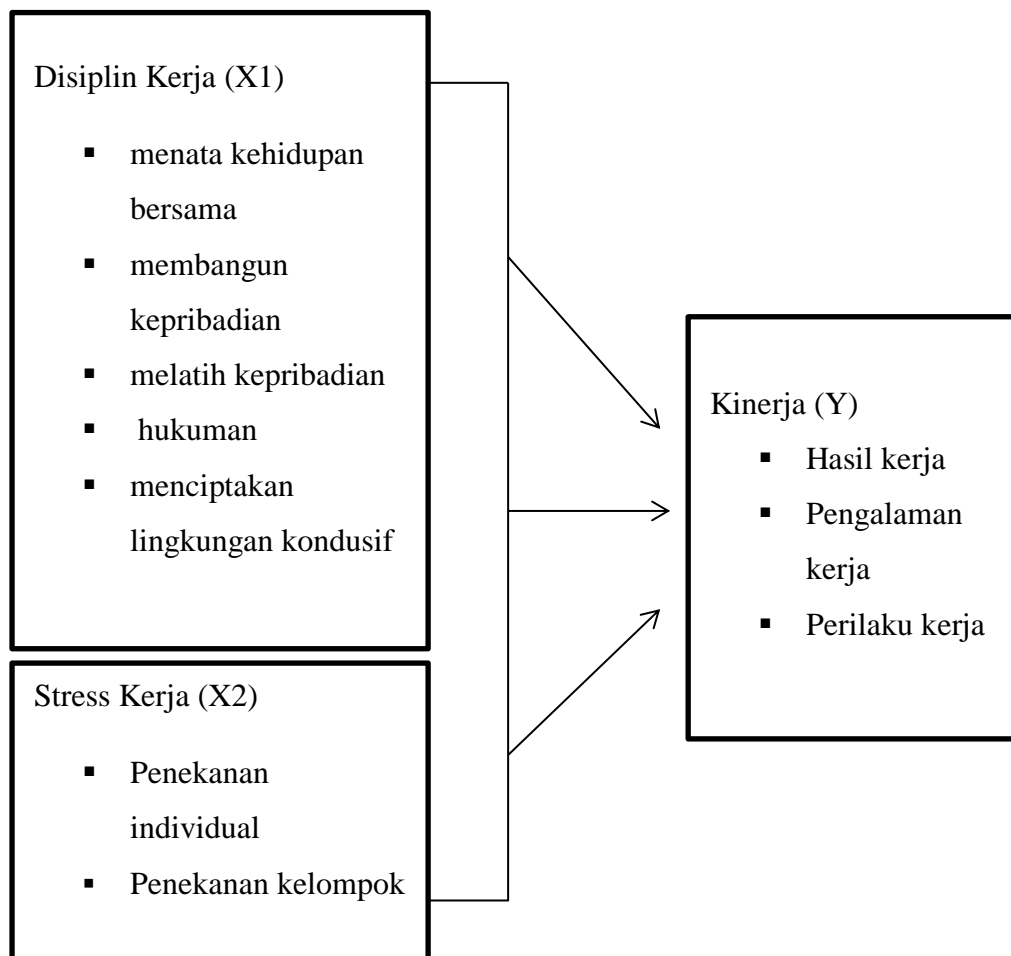
No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel Penelitain						Populasi/ Sampel / Uji Statistik	Kesimpulan
		Disiplin Kerja	Komp-ensasi	Kiner ja	Stress Kerja	Moti -vasi	Prestasi Kerja		
1	Mutiara Ulil Albab Politeknik Piksi Ghanesa Bandung 2014	✓		✓				50 orang / Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja
2	Menurut Eko Achmad Santoso Universitas Ibn Khaldun Bogor 2010			✓	✓			45 orang / Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja

3	Joko Sarwanto, Univeristas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2007	✓		✓				50 orang / Regresi Linear	Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja
4	Yeshinta Noventina Universitas Ibn Khaldun Bogor 2014				✓		✓	45 orang / Regresi Linear Berganda	Terhadap hubungan yang signifikan antara stress kerja terhadap prestasi kerja
5	Nuryaden, Universitas Ibn Khaldun Bogor 2015	✓	✓	✓				205 orang / Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja
6	Neni Haelani, Universitas Ibn Khaldun Bogor 2015	✓		✓			✓	40 orang / Regresi Linear Berganda	Terdapat hubungan yang signifikan antar disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

### C. Kerangka Pemikiran

Disiplin sangat diperlukan untuk sebuah kelangsungan pertumbuhan organisasi atau perusahaan, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan ataupun kelompok.

**Gambar 1**  
**Alur Kerangka Pemikiran**



## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2000), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan nampaknya memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pimpinan mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM

mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Moses N. Kiggundu (1989) dalam Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah (2003), menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

## **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malayu S.P Hasibuan (2005) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

### **a. Fungsi Manajerial**

Fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. (Hasibuan, 2003:21)

#### 1) *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2) *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

#### 3) *Actuating* (Pengarahan)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### 4) *Controlling* (Pengendalian)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

### **b. Fungsi Operasional**

Fungsi sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. (Hasibuan, 2003:22).

1) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### **C. Disiplin Kerja**

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “pelatihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang



hati. Sedangkan, kerja adalah aktivitas manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hadad Nawawi (1998) yang menyatakan bahwa disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Sedangkan, Malayu S.P. Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

#### **D. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno (2009:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, kebiasaan itu antara lain :
  - a. Saling menghormati.
  - b. Melontarkan pujian yang sesuai dengan tempat dan waktunya.
  - c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan.
  - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

#### **E. Stres Kerja**

Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses dan berpikir seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini dapat menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

## **F. Penyebab Stress Kerja**

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressors*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
7. Kemenduaan peranan (role ambiguity)
8. Frustrasi
9. Konflik antar pribadi dan kelompok
10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
11. Berbagai bentuk perubahan.

Di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stress “off-the-job” antar lain:

1. Kekuatan financial
2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
3. Masalah-masalah fisik
4. Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
5. Perubahan-perubahan yang terjadi ditempat tinggal
6. Masalah-masalah pribadi lainnya, misalnya kematian sanak saudara.

## **G. Cara Menanggulangi Stress Kerja**

P. Robbin dalam Marihot Tua Efendi Hariandja (2009 : 309-310) telah merumuskan pedoman untuk menanggulangi stress, diantaranya :

- a. Menglola waktu

Setiap manusia memiliki keterbatasan waktu, apabila manusia dihadapkan pada tuntutan waktu yang padat, hal ini akan menyebabkan dirinya stress.

Namun dapat diselesaikan apabila manusia dapat mengatur waktu dengan baik.

- b. Latihan fisik
- c. Relaksasi
- d. Terbuka kepada orang lain

## **H. Kinerja**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Milkovich dan Boudreau (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

## **G. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Keith Davis (1964:484) yang dikutip oleh Mangkunegara (2011:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan rumusan bahwa :

- a. *Human performance = Ability + Motivation*
- b. *Motivation = attitude + Situation*
- c. *Ability = knowledge + Skill*

Menurut mangkunegara (2011:67-68) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan

potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.. sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2011:68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

#### **H. Tujuan Peilaian Kinerja**

Menurut Werther dan Davis dalam Suwatno dan Priansa (2013:197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

a. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

b. Penyesuaian Kompensasi (*Compensation Adjustment*)

Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

c. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)

Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.

d. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Carrer Planning and Development*)

Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dicapai.

- f. *Prosedur Perekrutan (Process Deficiencies)*  
Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan informasi (Informational Inaccuracies and Job Design Errors)*  
Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama bidang informasi *job analysis, job design*, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. *Kesempatan yang Sama (Equal Employment Opportunity)*  
Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskriminatif.
- i. *Tantangan Eksternal (Exrernal Challenges)*  
Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lain.
- j. *Umpan Balik (Feddback)*  
Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan ketetapan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur melalui hasil perhitungan korelasi didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak atau tidaknya untuk digunakan.

Hasil uji validitas dengan menggunakan aplikasi program SPSS dapat disajikan dalam tabel berikut :

#### **Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1) Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta**

**Tabel 2**

Bulir Dalam Kuisisioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r – tabel)	Keterangan
X1_1	0,510	0,1842	VALID
X1_2	0,277	0,1842	VALID
X1_3	0,832	0,1842	VALID
X1_4	0,711	0,1842	VALID
X1_5	0,721	0,1842	VALID
X1_6	0,483	0,1842	VALID
X1_7	0,507	0,1842	VALID
X1_8	0,771	0,1842	VALID

Sumber : Kuisisioner (Diolah Tahun 2016)

Dari Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung korelasi dari 8 item pertanyaan dari variabel Disiplin Kerja (X1) 8 pertanyaan lebih besar dari pada (r tabel) sebesar 0,1832 dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dapat digunakan untuk uji selanjutnya pada tingkat kepercayaan 95%.

### **Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Stres Kerja (X2) Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta**

**Tabel 3**

Bulir Dalam Kuisisioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r – tabel)	Keterangan
X2_1	0,273	0,1842	VALID
X2_2	0,489	0,1842	VALID
X2_3	0,295	0,1842	VALID
X2_4	0,526	0,1842	VALID
X2_5	0,056	0,1842	VALID
X2_6	0,367	0,1842	VALID
X2_7	0,336	0,1842	VALID
X2_8	0,505	0,1842	VALID
X2_9	0,350	0,1842	VALID
X2_10	0,225	0,1842	VALID
X2_11	0,242	0,1842	VALID

Sumber : kuisisioner (Diolah Tahun 2016)

Dari tabel 3 Diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung korelasi dari 11 item pertanyaan dari variabel Stres Kerja (X2) 11 pertanyaan lebih besar dari pada (r tabel) sebesar 0,1832 dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dapat digunakan untuk uji selanjutnya pada tingkat kepercayaan 95%.

**Hasil Uji Validitas Terhadap Variabel Kinerja (Y) Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta**

**Tabel 4**

Bulir Dalam Kuisisioner	Nilai Korelasi (r)	Nilai Kritis (r – tabel)	Keterangan
Y1	0,702	0,1842	VALID
Y2	0,313	0,1842	VALID
Y3	0,334	0,1842	VALID
Y4	0,578	0,1842	VALID
Y5	0,510	0,1842	VALID
Y6	0,648	0,1842	VALID
Y7	0,574	0,1842	VALID
Y8	0,633	0,1842	VALID
Y9	0,367	0,1842	VALID
Y10	0,594	0,1842	VALID

Sumber : kuisisioner (Diolah Tahun 2016)

Dari tabel 4 Diatas dapat diketahui bahwanilai r hitung korelasi dari 11 item pertanyaan dari variabel Kinerja (Y) 10 pertanyaan lebih besar dari pada (r tabel) sebesar 0,1832 dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dapat digunakan untuk uji selanjutnya pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan dari variabel kinerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

**B. Uji Reliabilitas**

**Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Disiplin Kerja (X1)**

**Tabel 5**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	9



Jika dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan yaitu 0,746, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner Disiplin Kerja adalah Reliable dan dapat diterima.

### Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Stres Kerja (X2)

**Tabel 6**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	12

Jika dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan yaitu 0,602, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner Disiplin Kerja adalah Reliable dan dapat diterima.

### Hasil Uji Reliabilitas Terhadap Kinerja (Y)

**Tabel 7**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	11

Jika dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan yaitu 0,728, maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner Disiplin Kerja adalah Reliable dan dapat diterima.

**Tabel 8**  
**Persepsi Terhadap Masing-Masing Pertanyaan/Indikator Variabel Disiplin Kerja**  
**(X1)**

No	Indikator/Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1	Saya dalam bekerja mempunyai tujuan akan masa depan dengan kemampuan yang saya miliki	63 atau 55,75%	50 atau 44,25%	-	-	-	113 (100%)
2	Pimpinan saya saat ini bias dijadikan teladan atau panutan bagi semua bawahannya	48 atau 42,48%	50 atau 44,25%	15 atau 13,27%	-	-	113 (100%)
3	Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan yang perusahaan berikan mampu membeikan kecintaan saya terhadap perusahaan	48 atau 42,48%	53 atau 46,90%	12 atau 10,62%			113 (100%)
4	Gaji dan kesejahteraan yang dibeikan perusahaan memberikan keadilan yaitu sesuai dengan posisi dan jabatan saya saat ini	81 atau 71,69%	26 atau 23,01%	6 atau 5,30%	-	-	113 (100%)
5	Atasan selalu mengawasi dan memberikan petunjuk kepada bawahannya jika mengalami kesulitan	65 atau 57,52	44 atau 38,94	4 atau 3,54%	-	-	113 (100%)
6	Saya diberi sanksi/hukuman bila melanggar peraturan yang ada di perusahaan	62 atau 54,87%	43 atau 38,05%	8 atau 7,08%	-	-	113 (100%)
7	Peraturan yang ada diperusahaan memberikan ketegasan untuk menaatinya	47 atau 41,60%	66 atau 58,40%	-	-	-	113 (100%)
8	Hubungan kemanusiaa saya dengan bawahan ataupun dengan atasan membuat saya nyaman dalam bekerja	58 atau 51,32%	47 atau 41,60%	8 atau 7,08%	-	-	113 (100%)

**C. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Analisis Korelasi**

**Tabel 9**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui peranan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan SPSS 18.0 . maka hasilnya diperoleh:

**Tabel 10**  
**Hasil Analisis Korelasi antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.184 <sup>a</sup>	.034	.025	.29957

a. Predictors: (Constant), x1

Hasil perhitungan diatas, R= 0,184 terletak pada interval (0,00 – 0,199), berdasarkan tabel 10 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X1 (persepsi terhadap Disiplin Kerja) dan Y (persepsi terhadap kinerja) adalah sangat rendah dan positif. Berarti apabila X1 naik maka Y juga akan naik.

**Analisis Regresi**

**Tabel 11**  
**Hasil Analisa Regresi antara Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	3.825	.346		11.069	.000	3.140	4.509
x1	.152	.077	.184	1.968	.052	-.001	.305

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 11, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 3,825 + 0,152 X1$  dimana 3,825 bilangan constantat yang berarti apabila variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 3,825. Nilai koefisien Dsiplin Kerja (X1) sebesar 0,152 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X1) naik satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik 0,152 satuan.

**Analisis Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Analisis Korelasi**

**Tabel 12**  
**Hasil Analisis Korelasi Antara Stres Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.009 <sup>a</sup>	.000	-.009	.30474

a. Predictors: (Constant), x2

Hasil perhitungan diatas,  $R = 0,009$  terletak pada interval  $(0,00 - 0,199)$ , berdasarkan tabel 12 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X2 (persepsi terhadap Stres Kerja) dan Y (persepsi terhadap Kinerja) adalah sangat rendah dan positif. Berarti apabila X2 turun maka Y juga akan turun.

**Analisis Regre**

**Tabel 13**  
**Hasil Analisa Regresi Antara Stres Kerja (X2) Dengan Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	4.524	.221		20.458	.000	4.086	4.962
x2	-.015	.148	-.009	-.099	.922	-.309	.279

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 13, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 4,524 + -0,015X_2$  dimana 4,524 adalah bilangan constanta yang bearrti apabila variabel bebas Stres Kerja (X2) sama dengan nol, maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,524. Nilai koefisien regresi sebesar -0,015 artinya jika variabel Stres Kerja (X2) turun satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar -0,015.

**Analisi Regresi**

**Tabel 14**  
**Hasil Analisa Regresi antara Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	3.820	.421		9.078	.000	2.986	4.654
x1	.152	.078	.184	1.957	.053	-.002	.306
x2	.003	.147	.002	.019	.985	-.288	.294

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada tabel 14, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah  $Y = 3,820 + 0,152 X_1 + 0,030X_2$  Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Intercept atau konstanta sebesar 3,820. Berarti apabila variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sama dengan nol, maka besarnya variabel Kinerja (Y) adalah 3,820. Dengan kata lain, jika variabel bebas Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 3,820
2. Arah hubungan dan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,152 ini berarti pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variabel Kinerja (Y) sebesar 0,152. Variabel Stres Kerja (X2) sebesar 0,003 ini berarti pengaruh X2 terhadap Y adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel Stres Kerja (X2) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y sebesar 0,003

**Uji Hipotesis**

**1. Uji F (Analisis Stimultan)**

**Tabel 15**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.348	2	.174	1.920	.151 <sup>a</sup>
	Residual	9.961	110	.091		
	Total	10.309	112			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Formula Hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

a. Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan t tabel

Taraf nyata 95%, maka nilai  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

Nilai F tabel dengan

$V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$

$V2 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 113 - 2 - 1 = 110$

F tabel = 3,08

b. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) apabila F hitung  $<$  F tabel

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) apabila F hitung  $>$  F table

c. Nilai uji statistik

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS 18.0 dapat dilihat pada tabel 29 bahwa F hitung = 1.920  $<$  F tabel 3,08, maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), itu berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) DAOP 1 Jakarta.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Dari penelitain mengenai Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) DAOP 1 Jakarta serta pembahasan dari bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan perhitungan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan perhitungan korelasi variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai r sebesar 0,184 terletak pada interval (0,00 – 0,199) berarti sangat rendah, dan nilai  $t_{\text{hitung}} = 1,968 < t_{\text{tabel}} = 1,98157$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan perhitungan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan perhitungan korelasi variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai r 0,009 terletak pada interval (0,00-0,199) berarti sangat rendah, dan  $t_{\text{hitung}} = -0,099 < t_{\text{tabel}} 1,98157$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), berarti tidak terdapat

pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

3. Berdasarkan pada perhitungan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dari rekapitulasi nilai skor responden terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata 4,502655 dengan interval (4,21-5,00) yang berarti sangat baik.
4. Berdasarkan perhitungan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan perhitungan korelasi variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama diperoleh nilai  $r = 0,184$  terletak pada interval (0,00 – 0,199) berarti sangat rendah, dan nilai  $f_{hitung} = 1,920 < f_{tabel} = 3,08$ , maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

## **B. Saran**

Adapun saran yang diajukan untuk dapat dijadikan bahan masukan dan bahan

pertimbangan bagi PT. Kereta Api Indonesia (persero) DAOP 1 Jakarta adalah sebagai berikut :

1. Upaya penerapan Disiplin Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) DAOP 1 Jakarta sudah baik, tetapi akan lebih baik jika disiplin ditingkatkan lagi terutama dalam hal pemberian sanksi yang ada diperusahaan harus dijalankan dengan baik dan lebih tegas.
2. Stres Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) DAOP 1 Jakarta cukup baik, tetapi akan lebih baik jika perusahaan memberikan motivasi para karyawan dan mengadakan kegiatan-kegiatan yang bisa membantu karyawan untuk menekan tingkat stress yang dialami oleh karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Albab Ulil Mutiara, 2014, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Astana Anyar Bandung*, Bandung, Politeknik Piksi Ghanesa Bandung.

Firdaus, M Azis, 2012, *Metode Penelitian*, Tangerang Selatan, Jelajah Nusantara.

Fahmi. Irham, 2011, *Manajemen Kinerja*, Bandung, Alfabeta.



- Haelani neni, 2015, *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Bogor*, Bogor, UIKA.
- Handoko. Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPF.
- Hasibuan. Malayu, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Kurniawan. Albert, 2014, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Muhammad, 2008, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta, PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdaya Karya.
- Noventina, Yeshinta. 2014, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT, Ramayana Lestasi Sentosa Tbk Bogor*, Bogor, UIKA.
- Nuryaden, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indokarlo Perkasa Cibinong*, Bogor, UIKA.
- Rachmawati. Kusdyah Ike, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, C.V ANDI OFFSET.
- Santoso, Ahmad Eko, 2010, *Penagruh Stress Kerja Terhadap kinerja Pemeriksa Barang Pada Kantor Pelayanan Utama Bea Dan Cukai Tipe A Tanjung Priok*. Bogor, UIKA.
- Sarwanto Joko, 2007, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Departemen Agama Kabupaten Karang Anyar*, Yogyakarta, Univeristas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sumarni. Murni dan Salamah Wahyuni, 2006, *Penelitian Bisnis*, Yogyakarta, OFFESET.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabeta.
- Sunyoto. Danang, 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS.
- Sujarweni. Wirata, 2014, *Metodologi Penelitian*, Yogjakarta, Pustakababurpress.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana.
- Siagian, Sondang P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.

Umar. Husein, 2010, *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo.

Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Raja Grafindo.

Wibowo. 2014, *Manajemen Kinerja – Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.

<http://addhintheas.blogspot.co.id/20013/04/metode-penelitian-deskriptif.html>.

[www.kereta-api.co.id](http://www.kereta-api.co.id). [2016, Mei, 25, 10:30].