

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TJIPTA RIMBA DJAJA PLYWOOD FACTORY UNIT PELAYARAN BELAWAN**

Widya Nur Atikah<sup>1</sup>, Ananda Fitriani Dewi<sup>2</sup>  
Universitas Potensi Utama<sup>1,2</sup>  
[@gmail.com](mailto:info@potensi-utama.ac.id), [@gmail.com](mailto:info@potensi-utama.ac.id)

### **ABSTRACT**

The thesis entitled "The Influence of Work Discipline, Compensation and Work Stress on Employee Performance at PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Belawan Shipping Unit" is the result of quantitative research which aims to answer questions about the Influence of Work Discipline, Compensation and Work Stress on Employee Performance at PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory, Belawan Shipping Unit. The research methodology used is quantitative research using a sampling technique using saturated sampling with a total of 70 respondents. The data collection technique uses a questionnaire processed using SPSS version 25. Data analysis uses multiple linear regression. Based on partial research results, the work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with the result  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $2.779 > 1.668$ ), the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance with the result  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $2.627 > 1.668$ ) and work stress has no positive and insignificant effect on employee performance at PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Belawan Shipping Unit with the results  $t \text{ calculated} < t \text{ table}$  ( $-1.275 < 1.668$ ). And simultaneously shows that the variables Work Discipline, Compensation and Work Stress have a positive and significant effect on employee performance with the results of  $f \text{ count} > f \text{ table}$  ( $39.924 > 2.74$ ).

Keywords: Work Discipline, Compensation, Work Stress, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan" merupakan hasil penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah 70 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 25. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2.779 > 1,668$ ), variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $2.627 > 1,668$ ) dan stress kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan dengan hasil  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $-1.275 < 1,668$ ). Dan secara simulta menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  ( $39,924 > 2,74$ ).

**Kata-kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

**Korespondensi:** Widya Nur Atikah, S.M. Universitas Potensi Utama. K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia – Medan 20241. Email: [info@potensi-utama.ac.id](mailto:info@potensi-utama.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ilmu pembangunan dan teknologi. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mendaya gunakan sumber daya manusianya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan teknologi. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan memengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yaitu PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran didirikan dengan Akte Notaris Nj. Jo Kian Tjaij, SH No.2 tanggal 1 Juni 1970 dan terdaftar dalam Lembaran Negara No: 71, tanggal 3 September 1971. Bergerak dibidang industri kayu untuk mengelola kayu bulat menjadi kayu lapis yang terdapat tiga cabang di Sumatra utara yang telah dimiliki PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran.

Kinerja karyawan di PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory mengalami masalah dimana pada tahun 2022 tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan. Dalam mengetahui tentang kinerja karyawan terdapat beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, kompensasi dan stress kerja. Maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Wirsanto (dalam Siti Aniqoh Shofwani dan Ahmad Hariyadi, 2019:57) adalah sikap tunduk pada aturan/kondisi dalam organisasi, yaitu: bergabung dalam perkumpulan berdasarkan keyakinan, bukan paksaan. Menurut Harlie (dalam Wahyudi, 2019:352) Dijelaskan bahwa disiplin dinilai sebagai penjamin

**Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025**

kualitas kerja. Karena kedisiplinan memberikan kepastian/kejelasan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, karyawan juga mempercayai apa yang telah dikerjakan dan apa yang direncanakan. Disiplin menjadi sarana non fisik bagi karyawan untuk menjaga diri dalam bekerja agar terhindar dari berbagai resiko/kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan.

**Kompensasi**

Menurut Handoko (dalam Jufrizen 2018:409) mengatakan bahwa: "Upah adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya." Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas layanan untuk mempromosikan perkembangan perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan karyawan dan keluarganya. Menurut Hasibuan (dalam Ni Putu Cinsyana Claudia Santoni 2018:5380) Kompensasi adalah setiap penghasilan berupa uang, barang, yang secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (dalam Nurahmi Utami, 2019:70) mengatakan bahwa kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Adanya sistem reward yang baik dalam suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan

**Stress Kerja**

Stres merupakan kondisi emosi negatif berupa ketegangan yang mempengaruhi munculnya reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku (*stress reduction*) yang dilakukan manusia untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dapat berupa peristiwa kejadian yang menekan, mengancam, dan membahayakan (*stressor*) Taylor (dalam Sarah Segita Natasya, 2023:15). Menurut Mangkunegara (dalam Vania Larissa, 2023:59) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sedangkan Menurut Thomas (dalam I Wayan Sentana Putra, 2019:77), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Suwatno (dalam Rahel dkk, 2018) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Menurut Budi Setiawan dan Waridin (dalam Siti Aniqoh dan Ahmad Hariyadi, 2019) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Menurut Wibowo (dalam Rahmat Karyadi Yusuf dkk, 2020) Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, penelitimelakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari pertanyaan responden dalam pengisian kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April 2023 sampai dengan Agustus 2024 dan lokasi penelitian ini adalah Penelitian ini dilakukan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran dengan alamat Jl KL. Yos Sudarso Km. 7,5 Medan, Kode pos 20241.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Industri Plywood Tjipta Rimba Djaja Unit Pelayaran berjumlah 70 orang. dan teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh seluruh karyawan yang berjumlah 70 orang yang akan dijadikan responden. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sebanyak 70 karyawan sabagai sampel penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1. Uji Valditas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	P1	0.782	0,361	Valid
	P2	0.771	0,361	Valid
	P3	0.569	0,361	Valid
	P4	0.806	0,361	Valid
	P5	0.897	0,361	Valid
	P6	0.742	0,361	Valid
	P7	0.800	0,361	Valid
	P8	0.535	0,361	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
	P1	0.929	0,361	Valid

**Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta**, Volume 6, No. 2, Januari 2025

<b>Kompensasi</b>	P2	0.926	0,361	Valid
	P3	0.922	0,361	Valid
	P4	0.816	0,361	Valid
	P5	0.930	0,361	Valid
	P6	0.929	0,361	Valid
	P7	0.669	0,361	Valid
	P8	0.540	0,361	Valid
	<b>Variabel</b>	Item	r hitung	r tabel
<b>Stress Kerja</b>	P1	0.645	0,361	Valid
	P2	0.463	0,361	Valid
	P3	0.784	0,361	Valid
	P4	0.641	0,361	Valid
	P5	0.741	0,361	Valid
	P6	0.791	0,361	Valid
	P7	0.643	0,361	Valid
	P8	0.807	0,361	Valid
<b>Variabel</b>	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan</b>	P1	0.976	0,361	Valid
	P2	0.960	0,361	Valid
	P3	0.691	0,361	Valid
	P4	0.892	0,361	Valid
	P5	0.912	0,361	Valid
	P6	0.851	0,361	Valid
	P7	0.840	0,361	Valid
	P8	0.797	0,361	Valid
	P9	0.876	0,361	Valid
	P10	0.829	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari semua variabel dinyatakan valid dapat dilihat bahwa  $r$  hitung > dari pada  $r$  tabel

**Tabel 2. Uji Reliabelitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Reliabilitas</b>	<b>≥</b>	<b>Nilai Cronbach Alpha</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	0,826	>	0,60	Reliabel
<b>Kompensasi</b>	0,915	>	0,60	Reliabel
<b>Stress Kerja</b>	0,786	>	0,60	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,961	>	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data dikatakan reliabel

**Tabel 3. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unsta ndardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80993144
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.072
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		
<b>b. Calculated from data.</b>		
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>		
<b>d. This is a lower bound of the true significance.</b>		

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas

**Tabel 4. Uji Multikolonieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.327	3.060
	Kompensasi	.348	2.874
	Stress Kerja	.247	4.054

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan gambar di atas dapat di simpulkan bahwa nilai VIF dari masing-masing variabel diantara 1-10 maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena gejala multikolinieritas.

**Tabel 5. Uji Glejser**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.662	1.884		1.413	.162
	Disiplin Kerja	.210	.092	.467	2.293	.125
	Kompensasi	-.134	.074	-.358	-1.812	.075
	Stress Kerja	-.092	.119	-.182	-.774	.442

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Apabila nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Sig variabel disiplin kerja, kompensasi dan stress kerja > 0,05 sehingga tidak ada gejala heterokedastisitas

**Tabel 6. Uji Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	9.198	3.265		2.817	.006
Disiplin Kerja	.442	.159	.357	2.779	.007
Kompensasi	.338	.129	.327	2.627	.011
Stress Kerja	.263	.206	.188	1.275	.207

a. Dependent Variable: Kepuasan Siswa

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X1)

- a) Dari penelitian diatas bahwa  $\text{sig } 0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b) Untuk t hitung = 2,779 dan t tabel = 1,668, jadi  $2,779 > 1,668$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran, pengaruhnya sebesar 0,442 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji t pada Variabel Kompensasi (X2)

- a) Dari penelitian diatas bahwa  $\text{sig } 0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima
- b) Untuk t hitung = 2,627 dan t tabel = 1,668, jadi  $2,627 > 1,668$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran, pengaruhnya sebesar 0,338 dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Uji t pada Variabel Stress Kerja (X3)

- a) Dari penelitian diatas bahwa  $\text{sig } 0,207 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
- b) Untuk t hitung = 1,275 dan t tabel = 1,668, jadi  $1,275 < 1,662$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Secara parsial stress kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran, pengaruhnya sebesar 0,263 dengan asumsi variabel lain konstan

**Tabel 7. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	988.681	3	329.560	39.924	.000 <sup>b</sup>
	Residual	544.804	66	8.255		
	Total	1533.486	69			

**a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**  
**b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi**

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Dari hasil output pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Fhitung > Ftabel (39,924 > 2,74) dan didapatkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dari dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 7. Uji Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.629	2.873

**a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi**  
**b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan**

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,629. Hal tersebut berarti 62,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi dan stree kerja. Sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini adalah analisis mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapatan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung disiplin kerja sebesar 2,817 dan t tabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1,668. Dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel (2,817 > 1,668) dan nilai signifikansi sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan salah satu teori. Menurut Harlie (dalam Wahyudi, 2019:352) Dijelaskan bahwa disiplin dinilai sebagai penjamin kualitas kerja. Karena kedisiplinan memberikan kepastian/kejelasan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, karyawan juga mempercayai apa yang telah dikerjakan dan apa yang direncanakan. Disiplin menjadi sarana non fisik bagi karyawan untuk menjaga diri dalam bekerja agar terhindar dari berbagai resiko/kesalahan yang merugikan

**Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025**

diri sendiri dan perusahaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi Permadi dan Merta Kusuma (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung kompensasi sebesar 2,627 dan  $t$  tabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1,668. Dengan demikian  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,627 > 1,668$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,011 (lebih kecil dari 0,05) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi Permadi dan Merta Kusuma (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan adalah dari hasil uji hipotesis secara parsial yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung stress kerja sebesar 1,274 dan  $t$  tabel dengan  $\alpha = 5\%$  diketahui sebesar 1,668. Dengan demikian  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,274 < 1,668$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,207 (lebih besar dari 0,05) artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Triana Puji Rahayu, Lie Liana (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan stress kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan adalah hasil uji hipotesis secara simultan yang menunjukkan bahwa dari hasil uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) menunjukkan nilai  $F$  hitung sebesar 39,924 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), sedangkan  $F$  tabel diketahui sebesar 2,74. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $39,924 > 2,74$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan.

## **KESIMPULAN**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Maka Hipotesis ( $H_1$ ) diterima atau sesuai. Artinya disiplin kerja baik maka tingkat kinerja karyawan juga meningkat. begitu sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Saran untuk perusahaan yaitu Menerapkan aturan disiplin yang jelas dan konsisten, serta komunikasikan kepada semua karyawan. memberikan sanksi yang tegas namun adil bagi pelanggaran disiplin untuk menegakkan kepatuhan. melakukan pemantauan rutin terhadap kehadiran dan kinerja untuk memastikan kepatuhan terhadap standar kerja dan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja baik, seperti insentif atau pengakuan.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Maka Hipotesis ( $H_2$ ) diterima atau sesuai. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan begitu sebaliknya jika jompensasi yang diberikan perusahaan tidak baik maka tingkat kinerja karyawan akan rendah pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Saran Mengevaluasi upah secara berkala untuk memastikan sesuai dengan standar industri dan kinerja karyawan serta menawarkan insentif berbasis produktivitas untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi selain itu memberikan tunjangan tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan transportasi, atau bonus tahunan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan transparansi dalam sistem kompensasi agar karyawan memahami bagaimana kompensasi ditentukan dan merasa dihargai.

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Maka Hipotesis ( $H_3$ ) ditolak atau tidak sesuai. Artinya masih tingginya tingkat stress kerja pada karyawan sehingga menyebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory Unit Pelayaran Belawan. Saran

**Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025**

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mengurangi beban kerja berlebih dan memperbaiki alur kerja serta menyediakan program konseing atau dukungan mental bagi karyawan yang membutuhkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adi, Daniel Okki Rizki Kesuma, Azis Fathoni dan Leonardo Budi Hasiholan. 2018. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Cke Teknik Semarang." *Juornal of Management* 4(4).
- Fitriana, Yohana Bela. 2018. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Super Madu Jember." *Skripsi-2018*.
- Jufrizen. 2018. "Pera Motivasi Kerja DALAM Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *The National Confernces and Business (NCMAB)*.
- Marlius, Doni dan Iin Pebrina. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 2(2):10.46306/vls.v2i2.
- Marpaung Krisna Fanny dkk. 2021. "Pengaruh Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Indomie Pada PT. Alam Jaya Wira Sentosa Kaban Jahe." *Jurnal Manajemen*7(1).
- Paramarta Arya Wayan dan Nyoman Kartika Reny. 2018. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan." *Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya* 20(1):23-39.
- Rifai, Awal Faisal. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Semarang." *Skripsi-2019*.
- Sopian, Dani, dan Wawat Suwartika. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan." *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)* 11(2):40-53. doi: 10.37151/jsma.v11i2.5.
- Suryani, Popong, Yoyok Cahyono, Berliana Dita Utami. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Prodksi di PT. Tuntex Garment Indonesia." *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMBAR)* 1(1).
- Yusuf, Karyadi Rahmat, dkk. 2020. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar." *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia* 1 (2):219-232