



PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR SURYA YUDHAKENCANA BANJARNEGARA

Nur Safitri¹

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa

Email: nursafitri52000@gmail.com

Alfizi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa

Email: alfizi@uhb.ac.id

Faizal Rizky Yuttama³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Harapan Bangsa

Email: faizal@uhb.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sehubungan dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja, kompensasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara, dalam pengambilan sampel menggunakan pengambilan sampel secara acak (random sampling). Dalam pengambilan sampel diperoleh 124 sampel karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form, jawaban dari responden akan diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, kompensasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is the outcome of work carried out by a person in relation to the job and responsibilities assigned with the quality and quantity of work. This research aims to determine the influence of work discipline, work stress, work compensation, and organizational commitment on the performance of employees at PT BPR Surya YudhaKencana Banjarnegara. The quantitative with a

descriptive approach was method used in this research. The samples of this research were employees of PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara, within 124 samples. Random sampling technique was used in this research. The data collection technique used in this research was distributing questionnaire. Likert scale was used to measure the answers from the respondents. The researchers analyze the data through instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, hypothesis tests, and coefficient of determination tests. The results showed that work discipline and work compensation partially has no significant effect on employee performance. Meanwhile, work stress partially has a significant effect on employee performance, and organizational commitment partially has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Work Stress, Work Compensation, Organizational Commitment, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

PT BPR Surya Yudhakencana menurut Departemen Keuangan Republik Indonesia Nomor.Kep.066/KM.13/92 merupakan bank yang konsisten memberdayakan berbagai sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) melalui pendekatan sosial budaya terhadap masyarakat kecil yang diintegrasikan ke dalam pendekatan bisnis. Merupakan suatu komitmen bank Surya Yudha yaitu “ Mitra Menjadi Sukses”, menekankan bahwa sebagai mitra terbaik, PT BPR Surya Yudhakencana juga berupaya memberikan pelayanan yang optimal dengan melakukan sistem jemput bola, yaitu melalui kunjungan langsung atau *door to door* hingga ke desa-desa terpencil. PT BPR Surya Yudhakencana meyakini bahwa pelayanan terbaik merupakan aset terpenting untuk menjadi mitra terbaik (Suryayudha.id, 2022).

Kinerja karyawan merupakan sebuah tindakan yang ditunjukkan oleh setiap individu seperti prestasi kerja yang dilakukan karyawan sesuai dengan tugasnya di perusahaan. Ketika sebuah perusahaan menghadapi persaingan, maka perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hasanah, 2021). Sedangkan menurut Fahmi (2017), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh lembaga, baik itu bersifat *profit oriented* atau *non profit oriented* yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

Disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana individu-individu yang menjadi anggota suatu organisasi, yang kemudian mengikuti aturan-aturan dalam organisasi tersebut. Apabila karyawan tidak mengikuti semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan maka dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya penyelesaian tugas tidak tepat waktu, kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada karyawan sehingga hasil kerja tidak tercapai sesuai dengan yang diinginkan, dan tingginya tingkat absensi karyawan (Erika, et al. 2021). Permasalahan yang terjadi pada PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara yaitu masalah kedisiplinan

dapat dilihat dari keterlambatan atau absensi masuk kerja karyawan mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara

Tahun	Jumlah Ketidakhadiran
2020	80
2021	75
2022	81

(Sumber : PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara tahun 2020, 2021, 2022)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tingkat absensi yang masih tinggi menunjukkan tingkat kedisiplinan bank yang perlu diperhatikan. Peningkatan absensi kerja berdampak pada rendahnya pencapaian target kerja yang ditentukan, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Suma (2019), Lestari (2021), Rusdi (2019), Rahayu, et al. (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna, et al. (2022) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Susilo, et al. 2020). PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara mempunyai skala prioritas yang harus dicapai dalam kerjanya, terkadang masih terdapat karyawan yang merasa terbebani dengan tugas yang dibebankan, sehingga karyawan mempunyai waktu kerja yang berlebihan dan mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya masih terdapat kesenjangan hasil antara penelitian yang dilakukan oleh Suma (2019), Rahmadiyah (2020), Rahayu, et al. (2020) yang membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Shofiyah (2018) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Arief, et al. (2021), kompensasi merupakan bagian dari biaya pengeluaran perusahaan yang digunakan untuk karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi sumber daya seperti tenaga, waktu, dan pikiran serta keahlian, wawasan yang mereka berikan selama ini sebagai bantuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan sebagai penghasilan bagi karyawan dari hubungan kerja. Karyawan PT BPR Surya Yudhakencana merasa kompensasi yang mereka terima tidak sebanding dengan tugas yang mereka lakukan, yang menyebabkan beberapa karyawan mengundurkan diri. Selain itu, ketika terlambat masuk kerja, maka mereka

mendapatkan *punishment* berupa potongan kompensasi kerja, sehingga mengakibatkan kompensasi yang diterima oleh beberapa karyawan berkurang. Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat kesenjangan hasil penelitian dimana menurut Sumaeni (2018), Latief, et al. (2018), Rahayu, et al. (2020) membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Krismatuti (2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Newstorm dalam Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah tingkatan identifikasi pekerja dengan organisasi dan keinginan untuk berpartisipasi secara aktif dalam suatu organisasi. Masalah yang ditemui pada PT BPR Surya Yudhakencana dimana masih terdapat karyawan yang menunjukkan perilaku kurang produktif, hal ini dilihat dari masih adanya karyawan yang kurang terbukanya rasa komitmen antar karyawan, sehingga rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi berkurang dan mereka tidak saling membantu dalam menuntaskan pekerjaan. Menurut Shofiyah (2018), Litia, et al. (2021), Minggu, et al. (2019), dan Kholidi (2019) komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Putra, et al. (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) awalnya dikemukakan oleh Locke (1968) yang mengatakan bahwa adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar dari teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan yang akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati yaitu bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, ketika seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, proyek baru) yang terus mendesak sampai tujuan tercapai. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen suatu tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Goal setting theory menunjukkan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan penerimaan dari tujuan kinerja yang sulit, sehingga dapat meningkatkan kinerja (Locke et al. 1988). Partisipasi dalam penyusunan anggaran sebagai mekanisme pertukaran informasi memberikan kesempatan pada para pegawai untuk mendapatkan pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan mereka. Partisipasi tersebut juga membantu dalam memperbaiki kesalahan yang

mempengaruhi kinerja manajerial (Hopwood, 1976). Sebaliknya, jika karyawan tidak berkomitmen pada tujuan maka kinerja yang dicapai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kata lain, manajer yang tidak berkomitmen pada tujuan tidak akan memiliki keinginan untuk memperbaiki kesalahan dengan memanfaatkan partisipasi dalam penyusunan anggaran, sehingga kinerja yang dicapai tetap rendah (Allen & Meyer, 1990). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel disiplin kerja, stres kerja, kompensasi kerja, dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Jika faktor-faktor tersebut diterapkan dengan benar maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya, et al. (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Menurut Lilyana, et al. (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Alfiz, et al. (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan jabatannya masing-masing dalam periode waktu tertentu, yang berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Maryati (2021), kinerja karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator berikut: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap dimana seseorang bersedia dan mampu mengikuti serta menjunjung tinggi standar yang telah ditetapkan sekelilingnya dan kedisiplinan para staf memiliki dampak yang kuat terhadap tujuan instansi (Sutrisno, 2019). Menurut Agustin, et al. (2019) disiplin adalah suatu sikap dimana seseorang siap dan mau menaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku disekitarnya. Peraturan sangat diperlukan untuk menjaga ketertiban di kantor tempat mereka bekerja, karena kedisiplinan di kantor atau tempat kerja dikatakan baik bila karyawan tertentu mematuhi peraturan yang berlaku (Sinambela, 2019). Menurut Rivai dalam Alfiah (2019), disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etis kerja

Stres Kerja

Stres adalah hal umum yang dialami semua orang di seluruh dunia. Safitri & Astutik (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik. Setelah pernyataan itu, Rivai dalam Safitri & Astutik (2019) mengatakan bahwa stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses

berpikir, dan kondisi manusia. Permatasari & Prasetio (2018) menjelaskan stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang berada dalam tekanan atau ketegangan di tempat kerja dan di lingkungan kerjanya sehingga orang tersebut bereaksi negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Hasibuan (2014), stress kerja dapat diukur dengan beberapa indikator berikut.

1. Beban Kerja, diukur dari persepsi responden terhadap beban kerja yang berlebihan.
2. Sikap Pemimpin, diukur dari persepsi responden terhadap sikap pemimpin yang tidak adil saat memberikan tugas.
3. Waktu Kerja, diukur dengan persepsi responden terhadap jam kerja yang berlebihan.
4. Konflik, diukur dengan persepsi responden terhadap konflik antara karyawan dan atasan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden terhadap komunikasi yang buruk antar karyawan.
6. Otoritas Kerja, diukur dengan persepsi responden terhadap otoritas kerja dalam kaitannya dengan tanggung jawab.

Kompensasi Kerja

Menurut Akbar, et al., (2021) kompensasi merupakan bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Sedangkan menurut Simamora (2018) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa tidak berwujud yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Menurut Simamora (2018), terdapat indikator untuk mengukur kompensasi kerja diantara yaitu: Gaji dan upah, intensif, tunjangan, dan fasilitas.

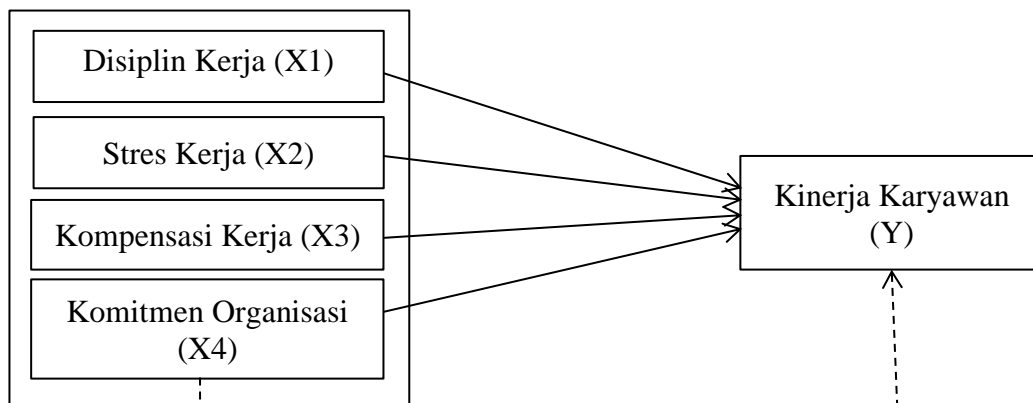
Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasi merupakan karakteristik konstruk psikologis dari hubungan anggota organisasi dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan individu untuk tetap eksis sebagai anggota organisasi. Menurut Yusuf & Syarif (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi melalui bertahan dalam organisasi, membantu tercapainya tujuan organisasi, dan tidak meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Samsuddin (2018) komitmen organisasi merupakan janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Priansa (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah identitas karyawan terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Menurut Yusuf & Syarif (2018), terdapat beberapa indikator untuk mengukur suatu komitmen

organisasi diantaranya yaitu: Komitmen Efektif (*Effective Comitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*), dan komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Berdasarkan data diatas, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara.
- H2 : Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara.
- H3 : Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara.
- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara.
- H5 : Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kompensasi Kerja, dan Komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara.



Gambar 1.1 Kerangka berfikir

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui pengambilan sampel secara acak dan diperoleh 124 responden yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dengan media *google form*, melalui wawancara, dan dokumentasi. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas yaitu untuk mengukur ketepatan antara data yang diperoleh dari objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas yaitu jika r hitung $>$ dari r tabel, maka dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ dari r tabel maka dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2019).

Tabel 1.2 Uji Validitas

No.	Variabel	R_{tabel}	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,1764	Valid
2.	Stres Kerja (X2)	0,1764	Valid
3.	Kompensasi Kerja (X3)	0,1764	Valid
4.	Komitmen Organisasi (X4)	0,1764	Valid
5.	Kinerja Karyawan (Y)	0,1764	Valid

(Sumber : data primer diolah, 2023)

Nilai r tabel dicari pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan r tabel yaitu $df = (n - 2)$ yaitu $40 - 2 = 38$, maka didapat r tabel sebesar 0,312. Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel disiplin kerja, stres kerja, kompensasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan dikatakan valid pada Corrected item total correlation $>$ 0,312. Berdasarkan data diatas, dapat diketahui seluruh item pernyataan valid dengan standar keputusan r hitung $>$ dari r tabel sebesar 0,312.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) hasil dari suatu penelitian dapat dikatakan reliabel jika terdapat persamaan data dalam periode yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu *Cronbach Alpha* dengan bantuan SPSS dengan menggunakan skala 0,60.

Tabel 1.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,655	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,854	Reliabel
Kompensasi Kerja (X3)	0,839	Reliabel
Komitmen Organisasi (X4)	0,605	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,661	Reliabel

(Sumber : data primer diolah, 2023)

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa uji reliabilitas memiliki cronbach's alpha lebih dari 0,60 yang berarti bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel karena setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha $>$ 0,60.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian dibagi kedalam beberapa karakteristik diantaranya yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, serta jabatan responden. Berdasarkan jenis kelamin perbandingan presentase kedua kategori jenis kelamin tersebut didominasi oleh laki-laki dengan presentase sebesar 59,7% dan perempuan sebesar 40,3%. Karakteristik berdasarkan usia dibagi kedalam 4 kategori dengan jumlah presentase tertinggi pada kategori usia 25-31 tahun dengan presentase 42,7% sedangkan paling rendah pada usia >38 tahun dengan presentase 4,8%. Selanjutnya kategori pendidikan terakhir jumlah responden paling banyak pada jenjang pendidikan S1 sebanyak 38%. Berdasarkan lamanya waktu kerja yang telah dilakukan responden dengan lama waktu kerja 4-5 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 31,5%. Selanjutnya berdasarkan jabatan yang diampu jumlah karyawan paling banyak pada jabatan staf yaitu sebanyak 63 responden dengan presentase 50,8%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun.

Tabel 1.11 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,044	3,472		5,773	,000
	Disiplin Kerja	,064	,083	,065	,777	,439
	Stres Kerja	-,098	,038	-,212	-2,541	,012
	Kompensasi Kerja	,005	,050	,009	,108	,914
	Komitmen Organisasi	,482	,109	,386	4,431	,000

(Sumber : data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 1.10 diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan model taksiran sebagai berikut:

$$Y = 20,044 + 0,064X_1 - 0,098X_2 + 0,005X_3 + 0,482X_4 + 3,472$$

Nilai konstanta pada penelitian ini sebesar 20,044 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja, kompensasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh sebesar 20,044 dan telah dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan pada variabel kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja dan kompensasi kerja memiliki nilai signifikansi > 0,05 yaitu 0,439 dan 0,914, dimana

hal tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja dan komensasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja memiliki nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dengan nilai koefisien negatif, maka dapat stress kerja secara parsial berpengaruh negatif pada kinerja karyawan sebesar $-0,098$. Selanjutnya Komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien positif, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan sebesar $0,482$.

Uji Parsial (Uji T)

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji t digunakan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2), kompensasi kerja (X3), dan komitmen organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Variabel Disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,439$ dan nilai t hitung $0,777 < t$ tabel sebesar $1,9801$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis pertama ditolak yakni secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara. Berdasarkan hasil ini menjelaskan bahwa semakin rendah disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini didukung dengan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) dimana bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, ketika seseorang memulai sesuatu yang terus mendesak sampai tujuan tercapai, artinya ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan maka harus bersedia dan mampu mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan agar tujuan dapat tercapai sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Namun, apabila dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang tidak mampu mengikuti segala aturan yang telah ditetapkan, maka tujuan tidak akan tercapai dengan baik.

Pengaruh Variabel stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel stress kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,012$ dan nilai t hitung $-2,541 < t$ tabel sebesar $1,9801$, maka dapat disimpulkan stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis pertama diterima yakni secara parsial stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara. Berdasarkan hasil ini menjelaskan bahwa semakin rendah stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dilihat dari lingkungan kerja yang baik dari rekan kerja dan fasilitas yang disediakan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara, sehingga karyawan merasa nyaman dan tidak merasa memiliki beban yang berlebih dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan Teori Penetapan

Tujuan (*Goal Setting Theory*) ketika pegawai tidak mempunyai komitmen tujuan maka kinerja yang dicapai tidak akan sesuai dengan yang diharapkan, artinya ketika karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan maka karyawan merasa stres karena beban kerja akan lebih tinggi dan akan menurunkan kinerjanya.

Pengaruh Variabel Kompensasi Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel kompensasi kerja (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,094 dan nilai t hitung $0,108 < t$ tabel sebesar 1,9801, maka dapat disimpulkan kompensasi kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga ditolak dimana kompensasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) yang menjelaskan bahwa insentif finansial yang diperoleh dari kewajiban yang sulit dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai, artinya pemberian kompensasi kepada karyawan juga dapat menjadi sebuah motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya

Pengaruh Variabel Komitmen organisasi (X4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel komitmen organisasi (X4) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung $4,431 < t$ tabel sebesar 1,9801, maka dapat disimpulkan komitmen organisasi (X4) secara parsial berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke empat diterima dimana menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki seseorang terhadap suatu perusahaan, maka kinerja akan meningkat. Hal ini dapat dilihat dari karyawan PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara yang mempunyai komitmen tinggi dengan perusahaan dan rasa memiliki yang cukup besar dengan perusahaan tempat mereka bekerja Penelitian ini menggunakan Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) yang mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan, artinya jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi $< 0,05$ yang berarti seluruh variabel secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 1.13 Uji simultan

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	110,103	4	27,526	7,349	,000 ^b

<i>Residual</i>	445,736	119	3,746		
Total	555,839	123			

(Sumber : data primer diolah, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan seluruh variabel X berpengaruh secara simultan pada variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan uji koefisien determinasi. Penentuan besarnya presentase nilai pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada nilai *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* diketahui dalam penelitian ini sebesar 0,171 yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh sebesar 0,171 atau 17,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan olah data yang telah dilakukan, penelitian ini memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja dan kompensasi kerja secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh secara simultan dengan besarnya pengaruh sebesar 17,1% pada kinerja karyawan.

SARAN

1. Bagi PT BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara, diharapkan dapat memperhatikan faktor faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan seperti stress kerja dan komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga perlu mendapat perhatian khusus untuk meminimalisir stress pada pekerja. Sehingga dengan berkurangnya stress kerja maka kinerja diharapkan dapat meningkat. Selanjutnya pada komitmen organisasi, bank perlu meningkatkan komitmen organisasi agar kinerja meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian selanjutnya di bidang kajian yang sama, sebaiknya memperluas variabel penelitian yan digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat, memperbanyak jumlah sampel, dan melakukan penelitian di objek lain guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. I., Taufik, M., & Jariah, A. (2019). Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(3), 110-120.

- Alfiz, A., Widadi, B., Negara, I. S. M., & Savitri, F. M. (2019). Analisis Penyebab Permasalahan Kinerja Karyawan Dengan Interrelationship Diagram (Studi Kasus Di STIKes Harapan Bangsa Purwokerto). *Solusi*, 17 (2).
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Arief, M. F., Nuridin, & Reztrianti, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi dan Industri, Volume 22, No.2*.
- Erika, Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 4 No 2, 905-914*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasanah, & Sutanti. (2021). Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis, Volume 2 No. 2, 85-92*.
- Hasibuan, Melayu SP, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Madiun: Bumi Aksara.
- Hopwood, A. (1976). *Accounting and human behavior*. Taylor and Francis.
- Kholidi, A. (2019). pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Krismatuti, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SAA Group Ponorogo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat penelitian kelapa sawit (PPKS). *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi, 2(1)*.
- Lestari, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Agroniaga Tbk. Kantor Pusat Jakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Litia, C., Kamela, I., & Dharma, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Studi Kasus: Puskesmas Inderapura Kab. Pesisir Selatan). *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University, 18(2), 1-3*.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian

- Produksi Pada PT. Rudant Maju Selarat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational behavior and human performance*, 3(2), 157-189.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Permatasari, B. T. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Purbalingga* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107-116
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja, stress kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). *Al Tijarah*, 6(3), 1-9.
- Rahmadiyah. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Indonesia KCU*. Skripsi, IAIN Padangsidimpuan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Padangsidimpuan.
- Rusdi, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Abdia Central Perabot Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13-26.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Shofiyah, H.K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangkit Jawa Bali (PJB) Kota Surabaya.
- Simamora, Henry. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4, UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suma, R. F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. THS Jaya Block (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Sumaeni, E. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KC Surabaya–Mas Mansyur.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45-58.
- Suryayudha.id. (2022). Retrieved from <https://suryayudha.id/> [Accessed 22 Desember 2022]
- Sutrisno, Edy. 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Pers Jurnal.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen organisasi. Nas Media Pustaka.