

**PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. AULIA FAJAR COLLECTION**

Yuda Devangga

yudadev4@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengeksekusi tugas yang telah diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya yang berkualitas untuk memainkan peran krusial tersebut dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan maupun organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya stres kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Aulia Fajar Collection. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas dan jawaban dinilai menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengeksekusi tugas yang telah diberikan kepada mereka. Menurut Kasmir (2016:178) perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh

karena itu, sumber daya manusia di perusahaan haruslah dikelola dengan baik. Sumber daya manusia memiliki pengelolaan yang berbeda ketimbang aset lainnya, sebab sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan kemajuan bagi perusahaan secara aktif.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182). Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Menurut Kasmir (2016:208) indikator untuk mengukur kinerja meliputi kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya dan pengawasan. Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja (Suryani, 2020:20), kepuasan kerja dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:192).

Menurut Robbins & Judge (2019:429) stres kerja merupakan kondisi dinamis individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Stres kerja dapat menyebabkan perubahan fungsi normal dan berpotensi merusak jika tidak dapat dikendalikan. Stres kerja dapat mengganggu kinerja seseorang sebab tekanan pekerjaan yang berlebihan ataupun kurangnya dukungan sosial, stres kerja juga dapat mengganggu kesehatan fisik dan mental seseorang. Mangkunegara, (2021:157) mendefinisikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Robbins & Judge (2019:431) mengungkapkan bahwa indikator yang dapat membentuk stres kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan peranan, dan tuntutan interpersonal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja (Kasmir, 2016:192). Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016:192) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan baik, demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan mempengaruhi pada hasil kinerjanya, dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Afandi (2018:82) mengungkapkan bahwa indikator yang dapat

membentuk dimensi kepuasan kerja adalah pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi 2018:12). Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan karyawan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Affandi (2018:21) mengatakan bahwa indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif, tidak pernah mangkir/tidak kerja, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target pekerjaan, dan membuat laporan kerja harian.

CV. Aulia Fajar *Collection* adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang konveksi yang memproduksi baju rajut, ponco dan syal leher. Pabrik ini beralamat di Desa Ketangi, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2019 tepatnya 5 Februari 2019 dan memiliki karyawan berjumlah 124 orang terdiri 30 orang QC produksi, 14 bagian packing, dan 80 bagian produksi. Proses produksi dimulai dari benang rajut yang dipilih dan disiapkan sesuai spesifikasi bahan yang diinginkan, benang ini kemudian diproses menjadi lembaran kain rajut. Setelah itu, masuk ketahap pemotongan berdasarkan pola desain baju yang telah dirancang, potongan-potongan kain kemudian masuk tahap pengobrasan untuk dijahit dan dirapikan. Tahap terakhir dilakukan checking atau pemeriksaan, dimana setiap baju diukur kembali untuk memastikan kesesuaian ukuran dengan strandar produksi dan kualitas produk, sehingga tidak ada cacat pada jahitan maupun bahan sebelum dikemas dan didistribusikan. Usaha konveksi ini telah menjangkau pemasarannya sampai benua Amerika maupun negara Eropa seperti Inggris dan Belanda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sri Agustini selaku pengelola atau pimpinan CV. Aulia Fajar *Collection* diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan masih kurang optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya perhatian karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Beberapa indikasi kurang optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari ketidaksesuaian kualitas produk akhir yang dihasilkan, seperti jahitan yang kurang rapi, adanya sisa-sisa benang yang tidak dipotong pada produk jadi, serta kesalahan dalam ukuran produk.

Fenomena lain yang muncul adalah stres kerja yang dirasakan karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*. Perusahaan ini memproduksi pakaian berdasarkan pesanan yang masuk, dengan rata-rata penjualan mencapai 10.000 baju per bulan. Untuk mencapai target tersebut, perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis target (borongan). Meskipun sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja mereka, namun sistem ini justru menambah tekanan bagi para karyawan. Banyak karyawan yang merasa tertekan karena

tuntutan pekerjaan, salah satunya kegelisahan atau kekhawatiran. Karyawan merasa gelisah ketika menerima tuntutan dari atasan, dan muncul rasa kekhawatiran tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. Akibatnya karyawan harus bekerja diluar jam kerja untuk dapat mencapai target.

Kurangnya upah yang diterima karyawan dalam menghasilkan produk, menyebabkan karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya. Selain itu, kendala pada mesin jahit yang kadang mengalami gangguan juga menghambat pekerjaan mereka, sehingga karyawan kurang puas dengan fasilitas kerja yang ada. Selain itu, masalah lain yang dihadapi perusahaan adalah kurangnya kedisiplinan karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*. Beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja dan meninggalkan pekerjaannya sebelum selesai. Tak hanya itu, beberapa dari mereka juga memperpanjang jam istirahat, terutama setelah makan siang, sehingga durasi istirahat mereka lebih lama dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar *Collection*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Menurut Afandi (2018:83) kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

b. Stres Kerja

Robbins & Judge (2019:429) menyatakan stres kerja adalah kondisi dinamis individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Afandi, 2018:174). Stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (M. Tiwa, 2022:174).

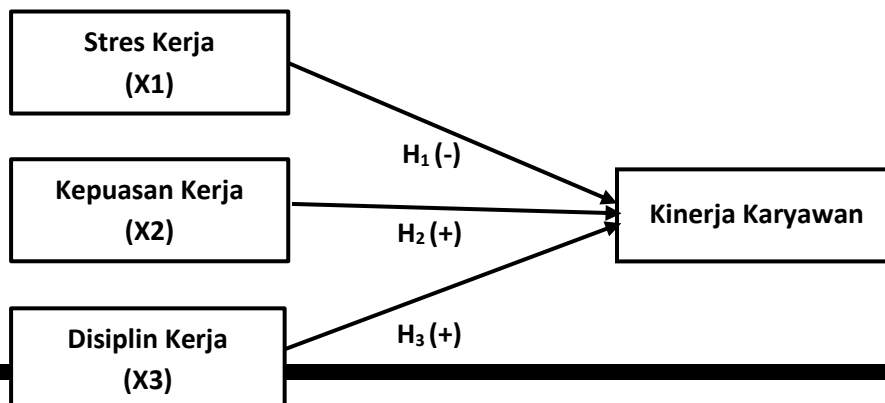
c. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya (Wibowo, 2019:131). Menurut Robbins & Judge (2019:49) kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya.

d. Disiplin Kerja

Afandi (2018:12) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan karyawan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

2. KERANGKA PIKIR



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan :

—————→ : Pengaruh variabel independen (X1 X2, dan X3) terhadap variabel dependen

D. RUMUSAN HIPOTESIS

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Wibowo (2019:206) mengemukakan bahwa stres dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen sumber daya manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola stres sumber daya yang dimiliki sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Menurut Robbins & Judge (2019:436) terdapat bukti bahwa tantangan stres meningkatkan kinerja pekerjaan dalam suatu lingkungan kerja yang mendukung, sedangkan hambatan stres akan menurunkan kinerja pekerjaan dalam semua lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah stres kerja (Suryani, 2020:20).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020), Buulolo dkk (2021), Yanti dan Yudhaningsih (2021) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Afandi (2018:78) terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022), Gunawan dan Suci (2022), Andriani dkk (2023) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kasmir (2019:183) menyatakan disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. Menurut Sinambela (2016:333), semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adinda dkk (2023), Putra dan Haryadi (2022), Estiana dkk (2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun indikator yang dapat membentuk dimensi kinerja menurut Kasmir (2016:208), yaitu sebagai berikut: Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Waktu (jangka waktu), Penekanan biaya, Pengawasan, dan Hubungan antar karyawan.

b. Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2019:429) menyatakan stres kerja adalah kondisi dinamis individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah individu inginkan dan mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Adapun indikator yang dapat membentuk dimensi stres kerja menurut Robbins & Judge (2019:431), yaitu sebagai berikut: Tuntutan tugas, Tuntutan peranan, dan Tuntutan interpersonal.

c. Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Adapun indikator yang dapat membentuk dimensi kepuasan kerja menurut Afandi

(2018:82) adalah sebagai berikut: Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan kerja.

d. Disiplin Kerja

Afandi (2018:12)) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dann kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Afandi (2018:21) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator: Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, dan Tidak pernah mangkir kerja. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator: Mematuhi semua aturan organisasi, Target pekerjaan, dan Membuat laporan harian.

2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Sugiyono (2019:121) menyatakan sebuah kuesioner akan dikatakan valid apabila antara data pada objek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti memiliki derajat ketepatan yang tinggi. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment dengan melihat nilai Pearson Correlation. Suatu item pernyataan dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai Pearson Correlation lebih dari 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa nilai Pearson Correlation dari semua item pertanyaan stres kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya Cronbach Alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7. Berdasarkan uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linier berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Stres Kerja (X1)	-0,372	0,000	Negatif dan Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,229	0,010	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0,468	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data diolah primer (2025)

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi stres kerja (X_1) sebesar -0,372 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan hipotesis pertama yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection diterima.

Stres kerja yang dialami karyawan dikarenakan tekanan yang diberikan oleh perusahaan baik dalam bentuk target maupun tuntutan pekerjaan dari atasan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat. Hal ini memunculkan rasa gelisah serta kekhawatiran karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, sehingga mengalami stres yang berlebihan. Akibatnya tingkat kelelahan meningkat, dan produktivitas kerja menjadi kurang optimal, sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. Wibowo (2019:206) yang menyebutkan bahwa stres dapat mempengaruhi kinerja dan komitmen sumber daya manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola stres sumber daya yang dimiliki sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Robbins & Judge (2019:436) juga mengatakan terdapat bukti bahwa tantangan stres meningkatkan kinerja pekerjaan dalam suatu lingkungan kerja yang mendukung, sedangkan hambatan stres akan menurunkan kinerja pekerjaan dalam semua lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi (2020), Buulolo dkk (2021), Yanti dan Yudhaningsih (2021) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,229 dengan tingkat signifikansi 0,010 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan hipotesis kedua yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection diterima.

Kepuasan kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor upah yang diberikan tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja. Ketepatan dan kesesuaian upah yang diberikan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, adanya penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan konsistensi dalam kinerjanya membuat karyawan termotivasi dan mendorong semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kasmir (2016:192)

mengatakan jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Affandi (2018:78) juga menyatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022), Gunawan dan Suci (2022), Andriani dkk (2023) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,468 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Aulia Fajar Collection diterima.

Karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik bisa dilihat dari kebiasaan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Karyawan yang hadir tepat waktu dapat memulai aktivitas kerja secara teratur dan memanfaatkan seluruh jam kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawab. Pemanfaatan waktu yang baik meningkatkan kinerja dan menjaga kualitas hasil kerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam hal ketepatan waktu menciptakan ritme kerja yang konsisten mengurangi resiko penundaan, serta mendorong tercapainya target perusahaan dengan lebih efisien. Sinambela (2016:333) menyatakan semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai, tetapi salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh oleh Adinda dkk (2023), Putra dan Haryadi (2022), Estiana dkk (2023) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aulia Fajar Collection.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aulia Fajar Collection.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aulia Fajar Collection.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*. Vol 01. No 03: 134-143.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. Vol 06. No 02: 399-407.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, F. E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol 04. No 02: 191-202.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol 12. No 2: 339–358.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., & N.M.Suci. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Coco Bali Fiber. *Jurnal Manajemen*. Vol 08 No 02: 455–461.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Maanusia (Teori dan Praktik) (Cetakan 1)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih, Ed.; Cetakan 14)*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Astinamandiri*. Vol 01 No 03: 154–159.
- Robbins, S., & Jujge, T. (2019). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Salemba Empat.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo, Ed.; Edisi Kedua)*. Alfabeta.

- Sulastri., & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Vol: 02. No 01: 83-98.
- Suryadi., & Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 05. No 01: 85-94.
- Suryani, dkk. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bandung, Bali: Nilacakra Publishing House.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tiwa, T. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: Lakeisha.
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 3, Cetakan 6. Depok: Rajawali Pers.
- Yanti, M. F., & Yudhaningsih, N. M. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*. Vol 04 No 02 : 47-64.