

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar

Retno Putuwijayanti^{1*}, Sutarno²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespondensi: retnoputuwijayanti@gmail.com

Diterima: 04-09-2024 | Disetujui: 05-09-2024 | Diterbitkan: 06-09-2024

ABSTRACT

This study is intended to evaluate the impact of work discipline, work stress, and perceived organisational support on employee performance. The study was conducted using a census approach involving 68 respondents. Data was collected through questionnaires that were tested for validity and reliability. Data analysis was applied using multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination testing. The results of the analysis show that work discipline has a positive and significant influence on employee performance. In contrast, job stress showed a negative but insignificant influence on employee performance. Perceived organisational support was also found to have a positive and significant influence on employee performance. The F test shows that the significance value (p value) is $0.000 < 0.05$, which indicates that the model used is suitable for predicting the effect of work discipline, work stress, and perceived organisational support on employee performance at PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. The coefficient of determination obtained is 0.290, indicating that 29% of the variation in employee performance at PT Taruna Bima Abadi Karanganyar can be explained by the variables of work discipline, work stress, and perceived organisational support, while the remaining 71% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: *Work Discipline; Work Stress; Perceived Organizational Support; Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi dampak disiplin kerja, stres kerja, serta dukungan organisasi yang dirasakan (perceived organizational support) terhadap kinerja karyawan. Studi ini dilaksanakan menggunakan pendekatan sensus dengan melibatkan 68 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data diterapkan dengan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta pengujian koefisien determinasi. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan juga ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p value) sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa model yang digunakan sesuai untuk memprediksi pengaruh disiplin kerja, stres kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja karyawan di PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,290, menunjukkan bahwa 29% dari variasi kinerja karyawan di PT Taruna Bima Abadi Karanganyar dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, stres kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan, sedangkan 71% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Katakunci: Disiplin Kerja; Stress Kerja; Perceived Organizational Support; Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Putuwijayanti, R., & Sutarno. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 355-365. <https://doi.org/10.62710/b3x8c295>

PENDAHULUAN

Peran utama profesional SDM adalah membantu dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi (Hakim et al., 2021). Organisasi ketika kehilangan SDM yang baik, akan sangat menyita waktu dan biaya bagi organisasi untuk merekrut dan melatih SDM baru untuk menggantikan peran SDM yang hilang tersebut, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia salah satunya untuk mengelola dan mempertahankan SDM yang ada (Aula dkk, 2022). Menurut Rivai dan Sagala (2018:14) kinerja karyawan didefinisikan sebagai capaian keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas pada suatu periode berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Menurut Wirawan (2018:36) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut adalah (1) faktor internal karyawan yaitu kompetensi, disiplin, pengalaman kerja, keadaan fisik dan psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja. (2) Faktor lingkungan internal organisasi yaitu penggunaan teknologi, dukungan organisasi, kompensasi, lingkungan dan iklim kerja organisasi. (3) Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan yang terjadi di luar organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi. Menurut Sedarmayanti (2019: 42), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental (motivasi kerja, stres kerja, disiplin, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, dukungan organisasi, kepemimpinan, gaji, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

PT Taruna Bima Abadi Karanganyar adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa telekomunikasi sebagai penyedia infrastruktur telekomunikasi yang menyewakan menara telekomunikasi sebagai tempat pemasangan perangkat telekomunikasi seperti antenna dan peralatan lain untuk transmisi sinyal berdasarkan skema perjanjian sewa jangka panjang. PT Taruna Bima Abadi Karanganyar setiap tahun melakukan evaluasi kinerja bertujuan mengetahui sejauhmana prestasi yang telah dicapai karyawan serta untuk mengetahui berbagai aspek yang harus diperbaiki oleh karyawan sehingga karyawan dapat bekerja produktif dan memberikan kontribusi positif pada kinerja organisasi.

**Tabel 1. Data Kinerja Karyawan PT. Taruna Bima Abadi Karanganyar
Tahun 2021 – 2023**

Sebutan Performasi	Predikat	2021 (Jumlah)	2022 (Jumlah)	2023 (Jumlah)
P1	Sangat Baik	6	8	7
P2	Baik	25	24	23
P3	Cukup	33	35	36
P4	Tidak Baik	2	1	2
P5	Buruk	0	0	0
Jumlah		66	68	68

Sumber: HCCS PT. Taruna Bima Abadi Karanganyar, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Divisi HCCS (*Human Capital & Corporate Service*) pada Tabel 1, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar dari tahun 2021-2023 cenderung menurun. Hal ini ditandai karyawan yang memperoleh predikat sangat baik (P1) menurun 1 orang di tahun 2023 dan pada tahun 2023 karyawan dengan predikat tidak baik (P4) meningkat dari 1 orang

(2022) menjadi 2 orang (2023).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani dkk (2020); Hidayat (2021); Khoiriyah & Wahyuati (2022) memperoleh temuan yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Irawan dkk (2021); Hakim et al. (2021); Muna dan Isnawati (2022) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam riset sebelumnya stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian Joy & Kumar (2019) dan Asaloei *et al.* (2020) memperoleh hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Sari *et al.* (2019); Wisudawati & Pratama (2020); Hilman *et al.* (2020) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2023); Ranihusna et al. (2021); dan Suwarno et al. (2023) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *perceived organizational support* artinya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan semakin tinggi sehingga karyawan akan bersedia memberikan hasil kerja terbaik bagi kesuksesan organisasi. Namun temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2020) dan Ratnasari et al. (2023) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Seluruh individu yang tercatat sebagai karyawan tetap di PT Taruna Bima Abadi, berlokasi di Karanganyar, dengan total populasi 68 responden, menjadi fokus utama penelitian ini. Mengadopsi pendekatan sensus, penelitian ini melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel, yang secara metodologis dikenal sebagai teknik *sampling jenuh*. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert digunakan untuk memperoleh data primer. Sebelum analisis lebih lanjut, data yang diperoleh melalui kuesioner tersebut terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kualitas data yang memadai. Analisis data kuantitatif dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda, diawali dengan pemenuhan asumsi klasik yang mencakup uji multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item	<i>p value</i>				α	Keterangan
	Disiplin Kerja	Stres Kerja	POS	Kinerja		
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,000	0,000	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,007		0,002	0,05	Valid
8	0,000				0,05	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis korelasi Pearson membuktikan bahwa seluruh item pengukur disiplin kerja, stres kerja, persepsi dukungan organisasi (POS), dan kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan secara statistik ($p < 0.05$), mengindikasikan validitas konstruk masing-masing variabel.

2) Hasil dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Disiplin kerja	0,820	0,60	Reliabel
Stres kerja	0,791	0,60	Reliabel
<i>Perceived organizational support</i>	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,604	0,60	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian, mencakup disiplin kerja, stres kerja, persepsi dukungan organisasi, dan kinerja karyawan, memiliki tingkat reliabilitas yang memadai ($\alpha > 0,60$). Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan dapat diandalkan.

3) Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinieritas	<i>Tolerance</i> (0,990; 0,997; 0,989) > 0,1 <i>VIF</i> (1,010; 1,003; 1,011) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji Heteroskedastisitas	(0,477; 0,384; 0,971) > 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi	<i>p value</i> (0,807) > 0,05	Tidak terjadi Autokorelasi
Uji Normalitas	<i>p value</i> (0,057) > 0,05	Residual normal

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda tidak terjadi masalah multikolinieritas, tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, tidak terjadi masalah autokorelasi, dan residual normal.

4) Hasil dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Nilai t hitung	Sig.
(Constant)	18,538		
X ₁	0,193	4,042	0,000
X ₂	-0,018	-0,357	0,722
X ₃	0,186	3,353	0,001
F hitung		10,107	0,000
<i>Adjusted R</i> ²		0,290	

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

1. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang dilakukan untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,042 dengan p-value sebesar 0,000, yang secara signifikan lebih kecil dari batas kritis 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H₁) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taruna Bima Abadi Karanganyar dapat diterima atau terbukti benar.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t yang dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

*Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan
PT Taruna Bima Abadi Karanganyar
(Putuwijayanti et al.)*

menunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,357$ dengan p -value sebesar $0,722$, yang lebih besar dari ambang batas $0,05$. Hasil ini mengarah pada penerimaan hipotesis nol (H_0), yang berarti hipotesis alternatif (H_2) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Taruna Bima Abadi Karanganyar tidak dapat diterima atau tidak terbukti benar.

c. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan

Uji t terkait pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar $3,353$ dengan p -value sebesar $0,001$, yang berada di bawah nilai kritis $0,05$. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_3), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan dari perceived organizational support terhadap kinerja karyawan di PT Taruna Bima Abadi Karanganyar, dapat diterima atau terbukti benar.

2. Uji F

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar $10,107$ dengan p value ($0,000$) $< 0,05$ berarti model layak (fit) dalam memprediksi pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar $0,920$ berarti sumbangan pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29% sisanya 71% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya misalnya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.

5) Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 1, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taruna Bima Abadi Karanganyar, ditunjukkan dengan p value sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien regresi β_1 dari variabel disiplin kerja bertanda positif. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka disiplin kerja yang diterapkan oleh PT Taruna Bima Abadi Karanganyar harus semakin baik, dimana baik tidaknya disiplin kerja dalam penelitian ini dinilai dari delapan indikator yaitu Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan dan Hubungan Kemanusiaan.

Variabel disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Taruna Bima Abadi Karanganyar maka pimpinan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar sebaiknya lebih meningkatkan keteladanan pimpinan dengan cara pimpinan semakin menunjukkan sikap keteladanan, hal ini membuat karyawan untuk lebih berdisiplin dalam bekerja. Karyawan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar hendaknya selalu memperhatikan tujuan dan kemampuan nya sehingga setiap pekerjaan dapat selalu diselesaikan dengan baik, dengan mematuhi pedoman sesuai dengan tujuan deskripsi pekerjaan. Temuan ini mengkonfirmasi teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020:193) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penegakan kedisiplinan jika diterapkan dengan baik, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai ketentuan dan aturan yang ditetapkan organisasi, hal tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai. Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pragiwani dkk

(2020); Hidayat (2021); Khoiriyah & Wahyuati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan akan semakin tinggi sehingga akan mendukung peningkatan kinerja.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis 2 bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taruna Bima Abadi Karanganyar, ditunjukkan dengan *p value* sebesar 0,722 yang lebih besar dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$ sehingga dapat didimpulkan hipotesis 2 tidak terbukti kebenarannya. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka HRD di PT Taruna Bima Abadi Karanganyar perlu meningkatkan keterlibatan dalam menangani stres kerja karyawan, dimana tinggi rendahnya stres kerja dalam penelitian ini dinilai dari tujuh indikator yaitu Tekanan terhadap Peraturan Perusahaan, Tekanan Waktu, Kesesuaian Pekerjaan dengan Ketrampilan, Ambiguitas Peran, Penghargaan, Tuntutan Pekerjaan dan Tanggung jawab. Temuan ini mengkonfirmasi teori stres kerja yang dikemukakan oleh Hilman *et al.*, (2020) bahwa stres kerja merupakan faktor yang sering dialami karyawan karena adanya ketegangan atau tekanan dalam pekerjaan sehingga karyawan yang tidak mampu menangani stres mengakibatkan kinerjanya menjadi menurun. Sebaliknya stres kerja juga dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja Asaloei *et al.* (2020) menyatakan potensi stres kerja bersumber dari ambiguitas peran, *workload*, otonomi pekerjaan, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, ketidakamanan kerja, *time pressure* (tekanan waktu), gaji dan *reward*. Temuan ini dapat mengkonfirmasi hasil penelitian Hakim *et al.* (2021); Muna & Isnawati (2022) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Alhakim (2020); Silalahi *et al.* (2021); dan Sitopu *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis 3, bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taruna Bima Abadi Karanganyar, ditunjukkan dengan *p value* sebesar 0,001 yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$. Hasil regresi ganda menunjukkan bahwa koefisien regresi β_3 dari variabel *perceived organizational support* bertanda positif. Implikasi dari temuan ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Taruna Bima Abadi Karanganyar harus semakin meningkatkan *perceived organizational support* karyawan, dimana tinggi rendahnya *perceived organizational support* dalam penelitian ini dinilai dari enam indikator yaitu Memahami tujuan dan nilai-nilai personal, Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan, Toleransi Kesalahan, Menghargai Masukan, Memanfaatkan Potensi Karyawan dan Dukungan/bantuan Khusus. Indikator yang memiliki nilai mean tertinggi dalam penelitian ini adalah Dukungan/bantuan Khusus, dan yang memiliki nilai mean terendah adalah indikator Memanfaatkan Potensi Karyawan. Temuan ini mengkonfirmasi teori *perceived organizational support* yang dikemukakan oleh Sriathi dan Putra (2017) bahwa *perceived organizational support* adalah kepercayaan karyawan dimana mereka merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka. Pada saat karyawan merasa bahwa mereka didukung secara penuh oleh organisasi, hal ini dapat melahirkan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, dan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk berkontribusi lebih serta memberikan kinerja yang lebih baik bagi organisasi. Kondisi kerja

yang menyenangkan seperti perhatian terhadap aspirasi karyawan, adanya kesempatan promosi, sistem *reward*, pemberian fasilitas, dan kesempatan mendapatkan pelatihan juga akan memberikan kontribusi positif terhadap *perceived organizational support*. Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Ranihusna et al., (2021) bahwa *perceived organizational support* akan menciptakan rasa dalam diri karyawan yakni rasa keterikatan dan saling memiliki antara organisasi dengan karyawan. Rasa keterikatan dari seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya, karyawan yang mempunyai rasa terikat terhadap pekerjaan akan memudahkan untuk mencapai visi organisasi.

Temuan ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairunnisa (2023); Ranihusna et al (2021); dan Suwarno et al (2023) bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *perceived organizational support* artinya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan semakin tinggi sehingga karyawan akan bersedia memberikan hasil kerja terbaik bagi kesuksesan perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taruna Bima Abadi Karanganyar, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Taruna Bima Abadi Karanganyar. Pimpinan PT Taruna Bima Abadi Karanganyar sebaiknya lebih meningkatkan keteladanan dan selalu memberikan dukungan/bantuan khusus, hal ini membuat karyawan akan lebih berdisiplin dan dapat bekerja secara optimal. Stres kerja yang dirasakan karyawan hendaknya dipandang sebagai tantangan. Karyawan diharapkan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan karena hal ini dapat mengurangi stres kerja. Untuk memperoleh hasil temuan yang lebih lengkap dan akurat, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel independen lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, dan sangat dianjurkan untuk mengeksplorasi model dengan menambahkan variabel pemediasi atau pemoderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asaloei, S. I., Agustinus Kia Wolomasi, & Basilius Redan Werang. 2020. Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 9(2), 352-358.
- Aula, S., Syarif Hanoum, dan Prahardika Prihananto. 2022. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan *Resiliensi* Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, Vol. 11, No. 1, 2337-3520.
- Dessler, G. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Dewi, D. P., Fibria Indriati and Pantius Drahen Soeling. 2020. Effect Of Perceived Organizational Support, Quality Of Work-Life And Employee Engagement On Employee Performance. *International Journal of Management (IJM)*, Vol. 11, No. 6, Hal. 707-717.
- Dhea Septianti, & Hani Fitria Rahmani. (2024). Pengaruh Good University Governance dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Keuangan STIKES Rumah Sakit Dustira Cimahi. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 747-791. <https://doi.org/10.62710/n6r2v436>

- Hakim, A. L., Erna Nur Faizah, and Firdausi Nujulah. 2021. The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Vol. 11, No. 2, 34-42.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 16-23.
- Hilman, Yusuf Ronny Edward, & Salman Faris. 2020. The Effect Of Work Life Balance And Work Stress On Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables At The Office Of The Ministry Of Religion, Selatan Tapanuli Regency. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(1), 1321-1328.
- Irawan, D., Gatot Kusjono, dan Suprianto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, 176-185.
- Joy, A. J., & G. S. Gireesh Kumar. 2018. Impact of job Stress on Employee Performance: A Study of Software Professionals in Kerala. *IJRAR*, 5(4), 694-715.
- Khairunnisa, F. 2023. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, Vol. 4, No. 1, Hal. 1-7.
- Khoiriyah, I., dan Aniek Wahyuati. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasamarga (Persero), Tbk Cabang Surabaya–Gempol. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 11 No. 12, 1-16.
- Marzuki, & Dedi Sufriadi. (2024). Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06–13. <https://doi.org/10.32672/mister.v1i1.1007>
- Muna, N., dan Sri Isnawati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5, No 2, 1119-1130.
- Pesireron, Semy. 2016. Pengaruh Keterampilan, Jobb Stress dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor Inspektorat (Study Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur Dan Kabupaten Maluku Tengah). *Jurnal Maneksi*. Vol 5 (1). Hlm. 26-31.
- Pragiwani, M., Elva Lestari, dan Mohammad Benny Alexandri. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, Vol. 3, No. 3, 117–129.
- Rahman, G. M., & Samia Shanjabin. 2022. The trilogy of job stress, motivation, and satisfaction of police officers: Empirical findings from Bangladesh. *International Journal of Financial, Accounting, and Management (IJFAM)*, 4(1), 85-99.
- Rahmayani, W. E., dan Tri Wikaningrum. 2022. Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *EKOBIS*, 23(2), 1-15.
- Ranihusna, D., Unzilla Ainun Ulfa, dan Sri Wartini. 2021. Public Health Personnel's Performance: the Role of Perceived Organizational Support and Work Engagement. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 12, No. 1, Hal. 123-131.

- Ratnasari, D., Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya. 2023. The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 17, No. 2, Hal. 267-281.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press, Jakarta.
- Sari, D. L., Helen Storyna, Ribka Intan Putri Sinaga, Fergyanto E. Gunawan, Muhammad Asrol, & A.A.N. Perwira Redi. 2019. The Relationship Between Job Stress And Employee Performance In Manufacturing Industry In Indonesia. *JARES (Journal of Academic Research and Sciences)*, (6)2, 26-38.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sharma, J., & [Rajib Lochan Dhar](#). 2018. Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Personnel Review*. 45(1), 161-182.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyawati, U. S. U., & Sufriadi, D. U. Perceived Organization Support Towards Employee Engagement and The Impact of Employee Job Satisfaction.
- Suwarno, Indrawati Mara Kesuma, Ronal Aprianto, Susia Anggraini, Betti Nuraini, Herman Paleni, dan Surajiyo. 2023. Perceived Organization Support and Work Engagement toward Employee Performance with Motivation as Mediating Variable. *Journal of Business Management and Economic Development*, Vol. 1, No. 2, Hal. 230-239.
- Wijaya, A., Semmaila, B., & Serang, S. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, Vol. 3, No. 2, 151–157.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.
- Wisudawati, N., & Dodi Aprianto Pratama. 2020. The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill. *International Journal of Science, Technology & Management*. 2(1), 2065-2071.
- Yulia Nur Fadilah, & Sungkono. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Lavanda Brownies Karawang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 330-336. <https://doi.org/10.62710/xbhg2d12>