

ANALISIS PENGALAMAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AUTO 2000 JEMBER

Oleh :
Evi Dwi Mey Wulandari
NIM 14.10.411.259

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail : eviwimey31@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dengan judul pengaruh pengalaman kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto 2000 Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Auto 2000 Jember. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 113 orang di Auto 2000 Jember dan peneliti mengambil sampel sebanyak 53 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik non probability yaitu *purposive sampling* dimana sampel dipilih secara sengaja dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi berganda menggunakan uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel pengalaman kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara uji simultan pengalaman kerja, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: pengalaman kerja, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

ANALYSYS OF WORKEXPERIANCE, WORK STRESS AND WORK DESCIPLINE ON EMPLOYEE PERORMACE IN AUTO 2000 JEMBER

ABSTRACT

Research with the title of the influence of work experience, job stress and work discipline on employee performance in Auto 2000 Jember. The data used in this study are primary data obtained through the distribution of questionnaires to Auto 2000 Jember employees. As for the population in this study are employees as many as 113 people in Auto 2000 Jember and researchers take a sample of 53 employees. Sampling method used based on non-probability technique is purposive sampling where the sample is chosen intentionally and the analysis method used is multiple linear regression analysis. The result of multiple regression analysis using t test indicates that there is significant influence from the variable of work experience, work stress and work discipline to employee performance. Simultaneous test of work experience, work stress and work discipline have a significant effect on employee performance

Keywords: work experience, job stress, work discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia memiliki perkembangan yang cukup menakjubkan pada dunia otomotif. Perkembangan ini dipicu oleh pertumbuhan ekonomi Indonesia yang stabil, peningkatan kelas menengah dan peningkatan investasi sektor otomotif serta pemberlakuan regulasi otomotif yang mendukung pertumbuhan pasar. Indonesia saat ini juga tengah bekerja keras mendahului Thailand dalam produksi serta ekspor kendaraan roda empat dan memperkuat daya saing industri otomotif nasional agar tidak tenggelam dengan produk-produk impor. Unsur lain dalam kemajuan perusahaan selain meningkatkan pendalaman industri otomotif adalah Sumber Daya Manusia, sebagai penggerak dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, serta memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Pemerintah sangat mendukung upaya pelaku industri otomotif memproduksi dan memasarkan produk-produk baru. Setelah mampu membuat mesin dan komponen, meminta industri melangkah lebih lanjut. Untuk Toyota, meminta Toyota Motor Manufacturing Indonesia bisa memproduksi transmisi di Indonesia.

AUTO 2000 adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra

Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi AUTO 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk.

Wibowo (2014:22) mendefinisikan Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja individu yang baik dapat meningkat apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik. Foster (2001:40).

Handoko (2010) mendefinisikan Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan akan berdampak pada hasil kerja seseorang dalam organisasi. Orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup dan merasa kekhawatiran kronis.

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Azhad Naely (2015) dkk mengatakan Disiplin adalah sikap dan kemesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang di pelajari sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Mondy (2008) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini menjadi tugas yang penting bagi para manajer, karena dalam mencapai segala sesuatunya, manajer membutuhkan upaya-upaya dari orang lain. Sehingga manajer membutuhkan Manajemen sumber daya manusia yang efektif dan loyal terhadap perusahaan.

1. Kinerja Karyawan

Wibowo (2014:22) mendefinisikan Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja individu yang baik dapat meningkat apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dengan baik. Foster (2001:40).

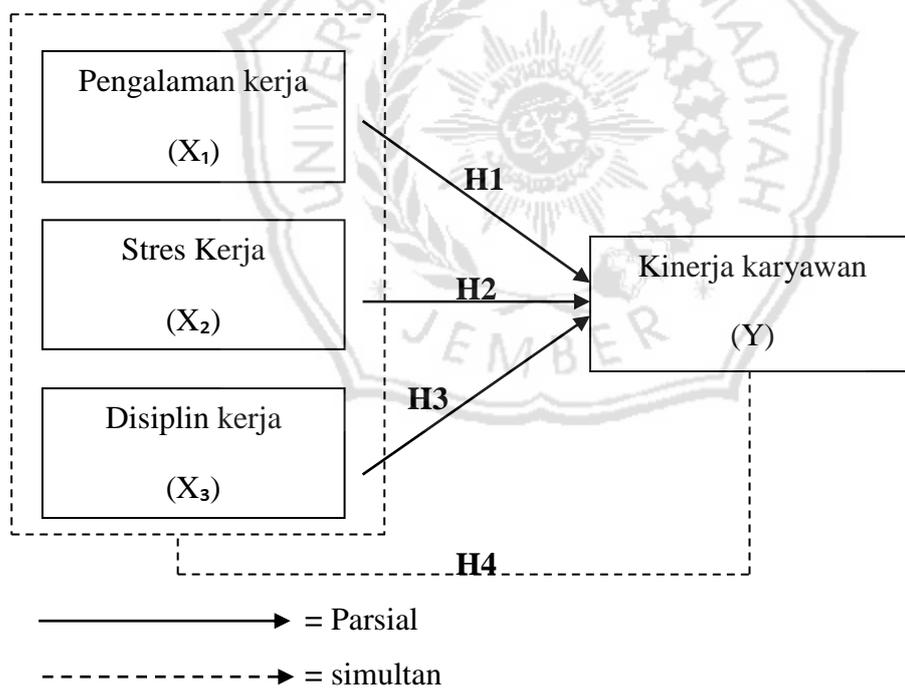
3. Stres Kerja

Stres Kerja merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak (Robbins dan Coulter, 2010).

4. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Azhad Naely (2015) dkk mengatakan Disiplin adalah sikap dan kmesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H₁ :Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada di AUTO 2000 Jember

H₂ :Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada di PT. AUTO 2000 Jember.

H3 :Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada di AUTO 2000 Jember.

H4: Pengalaman Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas (*Independent*)
 - a. Pengalaman Kerja (X_1)
 - b. Stres kerja (X_2)
 - c. Disiplin Kerja (X_3)
2. Variabel Terikat (*Dependent*)
 - a. Kinerja Karyawan (Y)

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 113 orang yang diambil dari karyawan AUTO 2000 Jember.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (sugiyono,2015:93). Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin dari perhitungan diperoleh $n = 53,05$ dibulatkan menjadi 53 responden.

Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table ($n-2$) dan nilai signifikansi $<$ 0,05

Tabel Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
Pengalaman Kerja						
1	X1.1	0,751	0,2706	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,816	0,2706	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,702	0,2706	0,000	0,05	Valid
Stres Kerja						
1	X2.1	0,731	0,2706	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,862	0,2706	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,807	0,2706	0,000	0,05	Valid
Disiplin Kerja						
1	X3.1	0,773	0,2706	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,819	0,2706	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,803	0,2706	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan						
1	Y.1	0,811	0,2706	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,841	0,2706	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,750	0,2706	0,000	0,05	Valid

terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, hal ini karena r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,700.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X_1)	0,803	0,700	Reliabel
2	Stres Kerja (X_2)	0,825	0,700	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,826	0,700	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,824	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi criteria untuk dikatakan reliable yaitu > 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikasi
1	Konstanta	0,743	1,500	0,140
2	Pengalaman Kerja (X_1)	0,187	2,950	0,005
3	Stres Kerja (X_2)	0,255	3,848	0,000
4	Disiplin Kerja (X_3)	0,508	6,284	0,000

dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,743 + 0,187X_1 + 0,255X_2 + 0,508X_3$$

Nilai koefisien ketiga variabel menunjukkan jika nilai variabel Pengalaman Kerja meningkat sebesar satu satuan, nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya jika ketiga variabel semakin baik maka Kinerja pada Auto 2000 Jember akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

Tabel Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0,005	0,05	2,950	1.6766	Signifikan
2	Stres kerja	0,000	0,05	3,848	1.6766	Signifikan
3	Disiplin kerja	0,000	0,05	6,284	1.6766	Signifikan

2. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji f. Pengujian dilakukan dengan melihat Statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel Hasil Uji F

No	Kriteria	Keterangan
1	F_{hitung} (204,962)	F_{tabel} (2.7939)
2	Nilai signifikansi (0,000)	Tarif signifikansi (0,05)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,962
2	<i>R Square</i>	0,926
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,922

diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,922. Hal ini berarti 92,2% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 7,8% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $2,950 > t$ tabel 1.6766 dan signifikansi $0,005 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H1) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Pengalaman Kerja yang meliputi Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan yang dimiliki, Tingkat keterampilan yang dimiliki mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $3,848 > t$ tabel 1.6766 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Stres Kerja yang meliputi Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antar Pribadi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $6,284 > t$ tabel 1.6766 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Disiplin Kerja meliputi Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan Kantor yang baik, Tanggung jawab yang tinggi dan Disiplin Kerja berkelanjutan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X1) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $2,950 > t$ tabel $1,6766$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H1) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Pengalaman Kerja yang meliputi Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan yang dimiliki, Tingkat keterampilan yang dimiliki mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Stres Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $3,848 > t$ tabel $1,6766$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H2) Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Stres Kerja yang meliputi Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antar Pribadi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung $6,284 > t$ tabel $1,6766$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti hipotesis (H3) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya bahwa Disiplin Kerja meliputi Ketepatan waktu, Menggunakan peralatan Kantor yang baik, Tanggung jawab yang tinggi dan Disiplin Kerja berkelanjutan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini berarti, Pengalaman Kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong Kinerja Karyawan pada Auto 2000 Jember
2. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini

berarti, Stres Kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong Kinerja Karyawan pada Auto 2000 Jember

3. Hasil pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini berarti, Disiplin Kerja mampu menjadi salah satu faktor pendorong Kinerja Karyawan pada Auto 2000 Jember
4. Pengalaman Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai hasil signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil temu ini mendukung penelitian yang menyatakan Pengalaman Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

1. Auto 2000 Jember diharapkan untuk meningkatkan Pengalaman Kerja karyawan karena Pengalaman Kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan seperti mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab timbulnya kesalahan sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik.
2. Diharapkan Auto 2000 Jember sebaiknya memperhatikan kondisi stres karyawan karena jika stres kerja diabaikan akan berpotensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres yakni dengan menangani penyebab-penyebabnya. Cara lainnya adalah dengan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka.
3. Auto 2000 Jember diharapkan untuk memperhatikan disiplin karyawan karena bentuk pengendalian untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki bentuk disiplin yang tinggi akan berdampak bagi kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Azhad. M.Naely, Anwar, Nurul Qomariah. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan I. Jember : CV. Cahaya Ilmu.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. PPM, Jakarta.

- Handoko, T. Hani. 2010, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke-19. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Marry Coulter. 2010. *Manajemen. Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Statistik Non parametris Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja (edisi ke 5)*. Jakarta :Rajawali Pers.

