

PENGARUH DISIPLIN KERJA, JENJANG KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MALIGI PERMATA INDUSTRIAL ESTATE

Puspita Ayu Maharani¹, Dian Sudiantini², Bintang Narpati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: puspitamaharani244@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :27-01-2025
Revised :09-02-2025
Accepted :15-02-2025

Keywords: Work

Discipline, Career Path,
Work Stress, Employee
Performance

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This research aims to determine the partial and simultaneous influence of the independent variables, namely Work Discipline, Career Path and Work Stress on the dependent variable Employee Performance. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used the Slovin calculation formula with a total of 115 respondents. The data processing tool used in this research uses SPSS version 25 software. Based on the research results, partially the work discipline and work stress variables have a significant effect on the performance of PT Maligi Permata Industrial estate employees and career level has no effect on the performance of PT Maligi Permata Industrial estate employees. Meanwhile, simultaneously the variables of work discipline, career path and work stress have a significant influence on employee performance at PT Maligi Permata Industrial Estate.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Jenjang Karir dan Stres Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus perhitungan slovin dengan total 115 responden. Alat pengolah data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial variabel disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maligi Permata Industrial estate dan jenjang karir tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT Maligi Permata Industrial estate. Sedangkan secara simultan variabel disiplin kerja, jenjang karir dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maligi Permata Industrial Estate.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola karyawan, tetapi juga berkontribusi secara strategis terhadap perencanaan dan pelaksanaan berbagai inisiatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Langkah-langkah ini sangat penting untuk menjamin keberlangsungan dan pertumbuhan jangka panjang organisasi (Ery Teguh Prasetyo & Puspa Marlina, 2019).

Reformasi ekonomi saat ini menuntut adanya penciptaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, strategis, memiliki keterampilan yang relevan, dan mampu bersaing di pasar global. Berdasarkan pendapat dari (Hamdyani et al., 2022) Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran penting tenaga kerja (karyawan) yang mengisinya. Perusahaan perlu fokus untuk mempekerjakan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang disiplin dapat berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, mendorong inovasi, dan mencapai tujuan strategis.

Salah satu kunci kesuksesan sebuah instansi dalam mencapai tujuan organisasi adalah menciptakan lingkungan yang membuat pegawai merasa nyaman. Dengan demikian, pegawai dapat mengembangkan kemampuan mereka dan memaksimalkan potensi yang ada, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan (Khan et al., 2024).

Kinerja adalah fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi yang sukses dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, jenjang karir, dan stres kerja (Tambun et al., 2023).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Kesadaran ini mencerminkan sikap sukarela seseorang dalam menaati peraturan serta memahami tugas dan tanggung jawabnya (Azhar et al., 2020). Dalam konteks organisasi, sikap disiplin dari setiap pegawai sangatlah penting. Dengan meningkatnya disiplin kerja, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal dan memuaskan.

Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan mereka. Mereka lebih teratur, datang tepat waktu, dan mematuhi prosedur kerja yang telah ditentukan. Dengan disiplin yang kuat, kesalahan akibat kelalaian atau kurangnya konsentrasi dapat diminimalkan (Narpati et al., 2024).

Meningkatkan disiplin kerja yang baik memang bukanlah hal yang mudah. Namun, sebagai seorang pemimpin, salah satu cara untuk mengatasi hal ini adalah dengan memberikan contoh serta arahan kepada karyawan, termasuk menjelaskan peraturan-peraturan yang berlaku di Perusahaan (Wijayaningsih et al., 2021).

Selain Disiplin Kerja, pentingnya pengakuan dan kepastian atas prestasi karyawan juga harus diperhatikan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mengaitkan hal ini dengan jenjang karir. Perkembangan jenjang karir adalah pendekatan formal yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa anggota organisasi memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai saat dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik agar produktivitas karyawan tetap terjaga, mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik, serta menghindari frustrasi kerja yang dapat menurunkan kinerja perusahaan (Muliati & Susiana, 2023).

Selain itu, untuk mendukung jenjang karir karyawan, mereka juga diharapkan untuk mengembangkan kemampuan kerja mereka. Kemampuan kerja merupakan hal yang esensial bagi karyawan agar tugas dan tanggung jawab mereka dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemampuan kerja karyawan terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Dengan kemampuan kerja yang baik, karyawan dapat mencerminkan kinerja yang dihasilkan (Wijaya et al., 2021).

Tabel 1 Data Jenjang Karir Karyawan

NO	JENJANG KARIR	RASIO
1	Karyawan Tetap	48.39%
2	Outsourcing	48.39%
3	Karyawan Kontrak	3.23%

Perusahaan perlu memperhatikan cara memperlakukan karyawan untuk menciptakan rasa dihargai dan motivasi kerja yang lebih baik. Jika imbalan yang diberikan perusahaan memenuhi harapan karyawan, mereka akan merasa lebih dihargai atas kontribusi yang telah mereka berikan. Hal ini dapat menciptakan rasa tenang dalam bekerja (Azhar et al., 2020).

Selain disiplin kerja dan jenjang karir, stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres yang berlebihan dapat menurunkan kinerja mereka. Stres ini biasanya disebabkan oleh kelelahan fisik maupun mental akibat keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang emosional. Pekerjaan yang monoton dan tuntutan tugas yang tinggi dapat membuat karyawan merasa tertekan, di mana mereka harus selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan. Jika stres dibiarkan tanpa penanganan yang tepat dalam jangka pendek, hal ini akan membuat karyawan merasa tertekan, kehilangan semangat, dan frustrasi, sehingga kinerjanya terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak mampu mengelola stres kerja dapat

mengalami masalah kesehatan atau bahkan memutuskan untuk mengundurkan diri (turnover) (Rahayu & Liana, 2020).

Masalah disiplin kerja di perusahaan muncul karena banyak karyawan yang sering terlambat, disebabkan oleh kurangnya sanksi tegas yang membuat rasa tanggung jawab berkurang, sehingga kinerja terganggu. Masalah jenjang karir juga terjadi, di mana banyak karyawan yang sudah lama bekerja belum diangkat sebagai karyawan tetap dan tidak mendapat kenaikan pangkat, karena perusahaan masih mempertimbangkan status mereka. Selain itu, stres kerja disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan tugas, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Berdasarkan uraian yang di atas, peneliti menduga bahwa kedisiplinan dan jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan dan memilih penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, JENJANG KARIR, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MALIGI PERMATA INDUSTRIAL ESTATE”**.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara statistik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Maligi Permata Industrial Estate dengan total 160 karyawan. Peneliti menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus perhitungan Slovin Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 115 responden yang dianggap cukup untuk melakukan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Analisis Data terdiri dari dua bagian utama, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, yang keduanya bertujuan untuk memastikan kualitas dan keakuratan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat dipercaya untuk mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $sig. < 0,05$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan nilai $sig. > 0,05$ maka dinyatakan tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas penelitian ini:

Tabel 2 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Sig.	Keterangan
kinerja karyawan (Y)				
Y1.1	0.679	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.2	0.602	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.3	0.579	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.4	0.605	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.5	0.410	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.6	0.563	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.7	0.534	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.8	0.573	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.9	0.570	0.1832	0.000<0,05	Valid
Y1.10	0.625	0.1832	0.000<0,05	Valid

Sumber: Olah Data, 2025

Pada uji validitas kinerja karyawan (Y) di atas, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0.1832) dan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0.05, yang berarti uji validitas kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Variabel	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja (X1)				
X1.1	0.594	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.2	0.642	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.3	0.694	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.4	0.564	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.5	0.602	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.6	0.647	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.7	0.679	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.8	0.748	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.9	0.722	0.1832	0.000<0,05	Valid
X1.10	0.665	0.1832	0.000<0,05	Valid

Sumber: Olah Data, 2025

Dari Tabel 3 diatas, dapat diketahui nilai r hitung yang di dapat dari masing masing pertanyaan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel yang bernilai 0.1832 dan nilai sig. lebih kecil dari 0.05, Sehingga dapat disimpulkan 10 pertanyaan variabel disiplin kerja tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Validitas Jenjang Karir (X2)

Variabel	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Sig.	Keterangan
Jenjang Karir (X2)				
X2.1	0.731	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.2	0.800	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.3	0.819	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.4	0.762	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.5	0.818	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.6	0.835	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.7	0.594	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.8	0.640	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.9	0.743	0.1832	0.000<0,05	Valid
X2.10	0.703	0.1832	0.000<0,05	Valid

Sumber: Olah Data, 2025

Dalam uji validitas pada tabel 4 dalam 10 pertanyaan jenjang karir yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel (0,1832) dan nilai signifikansi (sig) berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas jenjang karir dapat dianggap sah atau valid.

Tabel 5 Uji Validitas Stres Kerja (X3)

Variabel	Koefisien Korelasi (R Hitung)	R Tabel	Sig.	Keterangan
Stres Kerja (X3)				
X3.1	0.757	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.2	0.766	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.3	0.779	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.4	0.742	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.5	0.695	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.6	0.750	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.7	0.726	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.8	0.764	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.9	0.833	0.1832	0.000<0,05	Valid
X3.10	0.812	0.1832	0.000<0,05	Valid

Sumber: Olah Data, 2025

Dalam uji validitas pada tabel 4.4 diatas, terdapat 10 pertanyaan stres kerja yang dilakukan, ditemukan bahwa nilai r hitung melebihi r tabel (0,1832) dan nilai signifikansi (sig) berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa uji validitas jenjang karir dapat dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Kuesioner dianggap reliabel apabila responden memberikan jawaban yang konsisten dan tidak berubah seiring waktu. Jika nilai r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel, maka variabel tersebut dapat dianggap reliabel. Sebaliknya, jika nilai r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel, maka variabel tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbah's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,754	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,852	0,60	Reliabel
Jenjang Karir	0,912	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,918	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, disiplin kerja, jenjang karir, dan stres kerja memiliki reliabilitas yang baik, dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai Cronbach's Alpha 0,754, variabel Disiplin Kerja dengan nilai Cronbach's Alpha 0,852, variabel Jenjang Karir dengan nilai Cronbach's Alpha 0,912, variabel Stres Kerja dengan nilai Cronbach's Alpha 0,918 Dimana melebihi ambang batas 0,60 yang menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari instrumen-instrumen tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mengikuti distribusi normal, di mana jika nilai signifikansi $> 0,05$, data dianggap memiliki distribusi normal, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, data dianggap tidak memiliki distribusi normal.

**Tabel 7 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79003211
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.047
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05 yang Dimana artinya variabel variabel tersebut normal sehingga layak untuk digunakan model regresi dalam pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen dan untuk menguji nilai VIF dengan kriteria bahwa jika nilai Tolerance > 0,05 dan nilai VIF < 10, maka variabel tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.873	1.146
Jenjang Karir	.747	1.339
Stres Kerja	.711	1.407

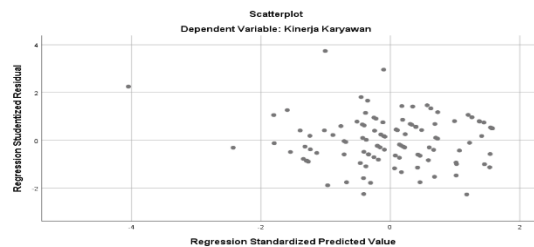
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2025

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Disiplin kerja (X1) adalah 1.146, Variabel jenjang karir (X2) adalah 1.339, dan variabel stres kerja adalah 1.407 yang Dimana berarti nilai dari masing masing variabel <10. Nilai tolerance value variabel X1 0,873, X2 0,747, dan X3 0,711 yang Dimana berarti nilai dari masing masing variabel >0,1. maka dari itu dapat disimpulkan variabel X1, X2, X3 tidak terjadi multikolonialitas sehingga mode regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada ketidakseimbangan variansi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika terlihat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola, maka dapat diidentifikasi adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot yang ada, tidak terlihat adanya pola yang jelas atau signifikan. Titik-titik data cenderung menyebar secara acak di sekitar garis nol. Ini mengindikasikan bahwa tidak ada bukti kuat mengenai adanya heteroskedastisitas dalam grafik diatas.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel disiplin kerja (X1), jenjang karir (X2), dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 9 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.657	2.176		6.276	.000		
	Disiplin Kerja	.696	.048	.792	14.501	.000	.873	1.146
	Jenjang Karir	-.112	.035	-.188	-3.182	.002	.747	1.339
	Stres Kerja	.118	.032	.223	3.692	.000	.711	1.407

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2025

Interpretasinya :

1. Nilai a sebesar 13.657 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel disiplin kerja, jenjang karir, dan stres kerja.
2. β_1 (Nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,696 bernilai positif, yang berarti bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan
3. β_2 (Nilai koefisien regresi X2) sebesar -0,112 bernilai negatif, yang berarti bahwa jenjang karir menurunkan kinerja karyawan
4. β_3 (Nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,118 bernilai positif, yang berarti bahwa stres kerja meningkatkan kinerja karyawan

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tujuan dari uji parsial ini adalah untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05 atau t hitung lebih besar dari t tabel, maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari 0,05 atau t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Tabel 10 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.657	2.176		6.276	.000
Disiplin Kerja	.696	.048	.792	14.501	.000
Jenjang Karir	-.112	.035	-.188	-3.182	.002
Stres Kerja	.118	.032	.223	3.692	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2025

Hasil Uji Parsial (Uji T) pada tabel 4.9 sebagai berikut:

- Uji hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan** di dapat dari hasil diatas bahwa thitung = ttabel 14.501 > 1,982 dengan sig : 0,000. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai sig < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis penelitian ini yang menyatakan “Disiplin Kerja” berpengaruh positif terhadap “kinerja karyawan”
- Uji hipotesis Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan** di dapat dari hasil diatas bahwa thitung = ttabel -3.182 < 1,982 dengan sig : 0,002. Karena nilai thitung < ttabel, Ha ditolak dan Ho diterima. Artinya hipotesis penelitian ini yang menyatakan “Jenjang Karir” tidak berpengaruh terhadap “kinerja karyawan”
- Uji hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan** di dapat dari hasil diatas bahwa thitung = ttabel 3.692 > 1,982 dengan sig : 0,000. Karena nilai thitung > ttabel dan nilai sig < 0,05, Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis penelitian ini yang menyatakan “Stres Kerja” berpengaruh positif terhadap “kinerja karyawan”.

Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji simultan ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi F kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen; sebaliknya, jika nilai signifikansi F lebih dari 0,05, hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak,

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	826.364	3	275.455	91.182	.000 ^b
Residual	335.323	111	3.021		
Total	1161.687	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Jenjang Karir

Sumber: Olah Data, 2025

Interpretasinya adalah dari table tersebut dapat diketahui nilai signifikansi untuk X1, X2, X3 terhadap variabel Y sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan fhitung 91.182 > dari nilai ftabel 2,29 hal ini membuktikan bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima yang Dimana

artinya terdapat pengaruh disiplin kerja, jenjang karir, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2011), Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1, berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir seluruh variasi dalam variabel dependen. Namun, salah satu kelemahan penggunaan R^2 adalah tidak selalu mencerminkan kualitas model secara menyeluruh, karena bisa saja ada faktor lain yang belum terdeteksi yang mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.711	.704	1.73808

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Jenjang Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 12 hasil uji koefisien determinasi adalah 0,711 dimana artinya 71% variabel Disiplin Kerja, Jenjang Karir, dan stres Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji T menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maligi Permata Industrial Estate. Sementara itu, Jenjang Karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan Disiplin kerja, Jenjang Karir dan Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maligi Permata Industrial Estate.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Peningkatan Disiplin Kerja: Pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan peringatan terhadap keterlambatan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin.

- b. Peningkatan Jenjang Karir: Perusahaan perlu membuat sistem promosi yang transparan dan objektif dengan evaluasi kinerja rutin untuk memberikan peluang berkembang yang jelas.
 - c. Mengurangi Stres Kerja: Penataan beban kerja yang adil dan penyesuaian tugas perlu dilakukan, serta kebijakan fleksibilitas kerja untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan untuk menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Vol. 4, Issue 1). <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p24>
- Ery Teguh Prasetyo, & Puspa Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .
- Ghozali. (n.d.). Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 Edisi 9.
- Hamdyani, S., Syarifuddin, A., & Nurhani. (2022). Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 578–592. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Katmiatun, Qomari, N., & Iman, N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Cabang City of Tomorrow.
- Khan, M. A., Mahardhika, W. T., & Bukhari, E. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI XYZ. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 3).
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT. VICTORY CHINGLUH INDONESIA. In *Dynamic Management Journal ISSN* (Vol. 7, Issue 1). <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj>
- Narpati, B., Wijayanti, M., & Meutia, K. I. (2024). Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 8(1), 121–131. <https://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- 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). <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Sulaiha, S. (2020). PENGARUH JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI TASPEN PASURUAN.
- Tambun, E., Irani Tarigan, M., Sitompul, P., & Paulina Tinambunan, A. (2023). PENGARUH DESKRIPSI KERJA, JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRINESIA RAYA MEDAN. In Oktober (Vol. 2, Issue 2).
- Wijaya, A. T., Djaelani, A. K., & Rahman, F. (2021). Pengaruh Jenjang Karir, Kemampuan Kerja, Dan Penghargaan Perusahaan Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang.
- Wijayaningsih, R., Indriyani, R., & Soehardi. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT TAMAN HARAPAN BARU BEKASI.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. 3(2).