

Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kota Samarinda

The Influences of Discipline and Work Stress on Employee Performance at PT. PLN (Persero) in the Area Samarinda

Nadhifa Salsabila¹, Vera Anitra²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, nadhifasalsabila117@gmail.com, Samarinda, dan Indonesia

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, va674@umkt.ac.id, Samarinda, dan Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Sikap Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda. Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 114 koresponden dengan teknik pengambilan Simple Random Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online web google formulir dengan variabel Sikap Disiplin (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis data pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Dari hasil uji t pada variabel sikap disiplin dengan nilai thitung > ttabel yaitu sebesar $12,067 > 0,1848$ atau nilai signifikansi yang diperoleh $0,00 < 0,05$. Nilai thitung sebesar 0,949 dengan nilai signifikansi sebesar 0,345 lebih besar dari 0,05 ($0,345 > 0,05$). Adanya pengaruh dominan dari variabel sikap disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda, karena sikap disiplin memiliki nilai koefisien β (Beta) tersebar yaitu 1,516 dibandingkan dengan variabel stres kerja yang hanya sebesar 0,56.

Kata Kunci :

Katakunci_1, Sikap Disiplin_2, Stres Kerja_3, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influences of discipline and work stress on employee performance at PT. PLN (Persero) in the area of Samarinda. The

Approach that is used in this study using a quantitative approach. The sample in this study amounted to 114 correspondents with the technique of taking Simple Random Sampling. Data collection technique used an online questionnaire web google form with the variables of Discipline Attitude (X1), Job Stress (X2), and Employee Performance (Y). The data analysis in this study is Multiple Linear Regression Analysis. From the results of the t-test on the discipline attitude variable with a value

of tcount > ttable, namely 12,067 > 0.1848 or the significance value obtained is 0.00 < 0.05. tcount value of 0.949 with a significance value of 0.345 greater than 0.05 (0.345 > 0.05). The existence of a dominant influence of the variable attitude of discipline on the performance of employees at PT. PLN (Persero) Samarinda Area, because the disciplined attitude has a spread coefficient of (Beta) which is 1.516 compared to the work stress variable which is only 0.56.

Keywords:

Keyword_1, Discipline Attitude_2, Work Stress_3, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Setiap orang pada dasarnya ingin menjalani hidupnya secara maksimal, sehingga manusia dapat menguasai berbagai kemampuan, minat, dan bakat pada dirinya sendiri. Oleh sebab itu SDM (Sumber Daya Manusia) adalah aset yang krusial untuk dikelola secara maksimal sehingga terwujudlah kinerja karyawan yang handal, profesional, dan bermoral. Salah satu metrik untuk menentukan apakah suatu bisnis atau organisasi berhasil atau gagal adalah kinerja karyawan di tempat kerja. Seorang karyawan harus memiliki semangat, kesadaran, dan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan agar dapat bekerja dengan baik.

Sikap disiplin dibutuhkan karyawan agar timbul rasa saling menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati ketentuan yang sedang dijalankan di perusahaan, baik tertulis maupun tidak sehingga karyawan-karyawan piawai menjalankan pekerjaan, tidak memiliki rasa tertekan dan tidak juga menolak saat menerima hukuman yang belaku, apabila karyawan tersebut melanggar aturan – aturan, tugas, wewenang yang telah ditugaskan kepadanya sehingga akan meningkatkan kinerja kerja yang tinggi. Untuk perusahaan memiliki disiplin kerja dapat menjadi jaminan tertangani tata tertib dan kelancaran pada pelaksanaan tugasnya, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan motivasi karyawan. Disiplin seorang pekerja tidak hanya dinilai dari presensi saja namun dapat ditentukan dari sikap karyawan saat melaksanakan pekerjaan tanpa merasa terbebani. Karyawan yang mempunyai sikap disiplin tinggi tak akan menanggung-nanggung dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu walaupun tanpa inspeksi dari atasan sehingga berdampak baik pada nilai kinerja.

Adanya pandemi COVID-19 para tenaga kerja perusahaan atau organisasi hingga pelajar mengharuskan mereka untuk sementara bekerja/sekolah dari rumah dikarenakan adanya peraturan baru untuk menjaga jarak agar meminimalisir penyebaran virus. Fakta tersebut mengakibatkan semua sektor perusahaan termasuk PT. PLN (Persero) Area Samarinda terkena dampaknya, dimana konsumsi listrik menjadi meningkat dan kebanyakan pelayanan dialihkan menjadi via Online, hingga complain yang tidak ada habisnya. Hal tersebut mengakibatkan semua karyawan mengikuti peraturan yang baru dan beradaptasi ulang kembali pada keadaan, sehingga para karyawan diharuskan untuk lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang telah didalami oleh (Onibala et al, 2019), berkaitan dengan kinerja,

kinerja akan meningkat jika disiplin kerja dan stres kerja keduanya berpengaruh secara bersamaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis apakah sikap disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda; untuk membuktikan dan menganalisis apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda; untuk mengetahui apakah sikap disiplin atau stres kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi mahasiswa lain yang ingin meneliti permasalahan ini, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal berperilaku sikap disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2011:193) manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi untuk membuat karyawan siap mengubah perilaku mereka dan membuat mereka lebih sadar dan mau mengikuti semua peraturan perusahaan, standar perusahaan dan sosial saat ini. Sementara dijelaskan Siagian (2015), kedisiplinan merupakan gambaran pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga dapat bekerjasama dengan pekerja lainnya. Disiplin adalah metode manajemen diri dan implementasi sistematis oleh karyawan untuk menunjukkan konsentrasi kerja tim yang tinggi dalam organisasi. bermoral. Afandi (2016) menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan kumpulan kunci keberhasilan yang wajib dilakukan di dalam perusahaan sebab tanpa adanya kedisiplinan yang baik, bakal sangat sulit untuk merealisasikan tujuan perusahaan. Sikap disiplin dapat melahirkan semangat kerja pada diri karyawan, semangat ini adalah penggambaran suatu perasaan yang berhubungan dengan kejiwaan atau psikis yang dikeluarkan oleh karyawan semakin tinggi semangat yang dikeluarkan akan para karyawan akan dengan senang hati mengikutsertakan dirinya pada tujuan perusahaan maka dari itu mereka patut untuk dikasih perhatian dan dijelaskan usaha yang mereka keluarkan akan dikenal dan dihargai.

M. Riaz et al., (2016) mendefinisikan stres kerja sebagai kerusakan fisik dan mental yang diderita seseorang ketika dia tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaan. Sedangkan Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa stres kerja adalah krisis atau tekanan yang dirasakan karyawan ketika mereka tidak dapat memenuhi tuntutan.. Rivai (2014), menyebutkan karyawan sering menunjukkan sifat lekas marah, agitasi, atau sikap tidak suportif sebagai akibat dari stres di tempat kerja. Upaya penanggulangan stres yang dihadapi karyawan menurut Siagian (2014): Melatih manajer yang bertanggungjawab agar dapat memahami keadaan jika karyawan memperlihatkan gejala-gejala stres saat bekerja dan mampu mengambil pilihan yang bijak sehingga stres yang dialami karyawan tidak berdampak buruk bagi pekerjaan yang ditanggung karyawan tersebut dan juga merusak eksistensi perusahaan; Mengembangkan kebijakan untuk mengelola stres bagi karyawan; Secara berkala memberikan layanan komunikasi terbuka kepada karyawan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan mengurangi stres; Mengawasi kegiatan perusahaan yang dapat

menjadi akibat terjadinya stres sehingga dapat mengidentifikasi serta menghilangkannya sebelum berdampak pada karyawan.

Kinerja pegawai sebagaimana didefinisikan oleh Mangkunegara (2011) adalah prestasi kerja yang dapat diukur dan dinilai oleh pegawai selama mereka melaksanakan tanggung jawabnya. Ini termasuk perilaku karyawan di tempat kerja dan kondisi kerja karyawan di dalam dan di luar perusahaan. Sebaliknya, Hasibuan (2013) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan sukses.

Disiplin merupakan salah satu aspek yang paling fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan, dan kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh disiplin jika memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kinerja meningkat secara signifikan sebagai hasil dari aspek disiplin karyawan ini. Dengan mencontohkan nilai-nilai kepatuhan, disiplin merupakan sikap atau tindakan yang mempersatukan individu dan menghilangkan atau meminimalkan keteraturan sebagai beban. Namun, itu dianggap sebagai kewajiban yang harus dilakukan. (Afandi 2016).

Rivai (2014) mengatakan bahwa karyawan yang stres di tempat kerja seringkali menjadi mudah tersinggung dan agresif, tidak dapat bersantai, atau tidak kooperatif. Kinerja karyawan meningkat ketika hanya ada sedikit peningkatan stres terkait pekerjaan, tetapi hanya sampai titik tertentu. Kinerja akan memburuk melampaui titik ini pada tingkat stres kerja yang tinggi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh stres kerja karena rendah.

III. METODE PENELITIAN

III.1 Populasi dan Sampel

Menentukan ketepatan karakteristik objek penelitian, yang meliputi kriteria seperti isi, ruang lingkup, dan batas waktu, dikenal sebagai populasi (Samsu, 2017). Partisipan penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda yang mempekerjakan total 160 orang. Sementara teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah slovin dengan standar error 5% sehingga didapatkan populasi sebanyak 114 orang.

III.2 Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Angket/Kuesioner, yaitu data yang berisi pertanyaan yang dibutuhkan oleh peneliti dalam bentuk google web formulir yang diberikan kepada karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pengaruh sikap disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Observasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari data atau dokumen yang mendukung penelitian.
3. Wawancara dilakukan dengan kepala Human Resources Department (HRD) PT. PLN (Persero) Area Samarinda Untuk mendapatkan keterangan data dan informasi lainnya yang diperlukan.

III.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini ditetapkan menggunakan rumus (Hermawan, 2018):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 + X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

X1 = Sikap Disiplin

X2 = Stres Kerja

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standar Error (Tingkat Kesalahan) yaitu 0.05 (5%)

Penelitian ini menggunakan uji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan uji kualitas data menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterosdestisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini berupa uji t dan koefisien determinasi (R²)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

IV.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas One-Smple Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.86963884
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.074
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

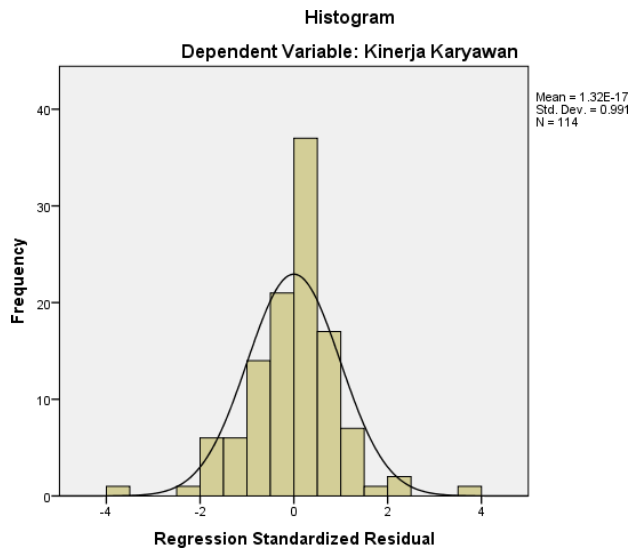
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

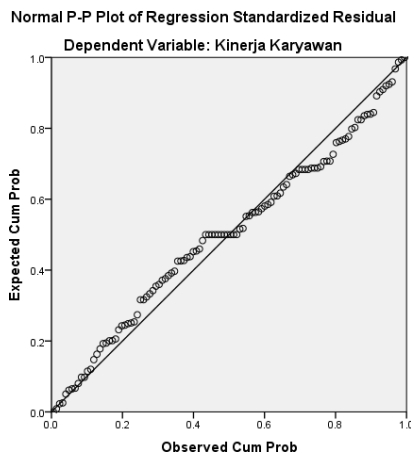
Hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan bahwa model regresi residual memiliki distribusi normal. Nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,068 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 5% (0,05), atau 0,068 > 0,05.

Gambar 1. Grafik Normalitas Histogram



Analisis Grafik Histogram memiliki kurva melengkung ke atas yang tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Gambar 2. Grafik Normalitas P-Plot



Analisis Grafik Normalitas P-Plot terdistribusi tampak membentuk dan mendekati garis diagonal yang artinya data memenuhi persyaratan normalitas dan terdistribusi secara normal.

IV.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B		Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	9.401	3.600		2.612	.010

Sikap Disiplin (X1)	1.516	.126	.750	12.067	.000
Stres Kerja (X2)	.056	.059	.059	.949	.345
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Berdasarkan pada tabel, nilai konstanta (nilai α) 9,401, nilai disiplin (nilai β) 1,516, dan nilai stres kerja (nilai β) 0,56. Maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,401 + 1,516X1 + 0,056X2 + e$$

Artinya :

- Konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 9,401, menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 9,401 jika variabel Sikap Disiplin (X1) dan Stres Kerja (X2) sama dengan nol.
- Dengan koefisien X1 sebesar 1,516, setiap penin terjadi.
- Jika variabel X1 (Sikap Disiplin) memiliki koefisien sebesar satu persen, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 1,516 (15,6%) atau turun sebesar 1,516 (15,6%) setiap kali variabel X1 turun sebesar satu persen.
- Koefisien X2 sebesar 0,056 menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,056 (5,6%) apabila variabel X2 (Stress Kerja) meningkat sebesar 1%, demikian sebaliknya apabila variabel X2 menurun sebesar 1% maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,056 (5,6%).

IV.3 Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize dCoefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.401	3.600		2.612	.010
	Sikap Disiplin (X1)	1.516	.126	.750	12.067	.000
	Stres Kerja (X2)	.056	.059	.059	.949	.345

Berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan:

- Uji t pengaruh variabel sikap disiplin terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda. Dari hasil perhitungan hipotesis diterima karena nilai thitung > ttabel yaitu sebesar 12,067 > 0,1848 atau nilai signifikansi yang diperoleh 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial

variabel sikap disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda maka hipotesis diterima.

2. Uji t pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda. Dari hasil perhitungan hipotesis ditolak karena nilai thitung > ttabel yaitu sebesar $0,949 > 0,1848$ atau nilai signifikansi yang diperoleh $0,345 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda maka hipotesis ditolak.

Tabel 3. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.568	4.913

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X2), Sikap Disiplin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi memiliki besaran 0,576 atau 57%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin dan stres kerja secara simultan sebesar 57,6%, sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau yang tidak diteliti.

IV.4 Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Samarinda dipengaruhi oleh sikap disiplin. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien bertanda positif sebesar 1,516 dan statistik uji t bernilai thitung = 12,067 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara sikap disiplin terhadap kinerja karyawan dengan kata lain H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan berpegang teguh pada ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja. Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Area Samarinda sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Teori Afandi (2016) menjelaskan sikap disiplin adalah sikap atau perilaku yang telah mendarah daging dalam diri seseorang dan menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan pada tata tertib, dan keteraturan—nilai-nilai yang tidak lagi dipraktikkan atau tidak dipraktikkan sama sekali. Karyawan yang menerapkan disiplin terhadap pertumbuhan organisasi atau bisnis untuk perkembangan yang besar. Selanjutnya didukung pula dengan temuan penelitian Nola Limbong et al. (2019), yang menyatakan bahwa karyawan di PT Pegadaian Kanwil 1 Medan berpengaruh positif dengan sikap disiplin, dengan nilai signifikansi 0,039 < 0,05 dan nilai thitung > ttabel $2,104 > 1,66039$.

Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Samarinda tidak dipengaruhi oleh beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kesehatan fisik, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja. karena selama ini beban kerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Samarinda tertata dengan baik, dan pekerjaan ditangani oleh departemen

di masing-masing divisi. Selain itu, perusahaan menawarkan asuransi kesehatan kepada karyawannya untuk memastikan keselamatan mereka dalam bekerja. Untuk mengurangi stres di tempat kerja, perusahaan juga menyelenggarakan kegiatan seperti employee gathering yang dilakukan setahun sekali, coffee morning setiap tiga bulan, dan senam pada jumat pagi untuk menjaga kesehatan karyawan. Jika dikelola dengan tepat, stres dapat memberikan efek positif. Produktivitas dan efisiensi meningkat seiring dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi untuk sukses. Temuan penelitian Onibala et al. (2019) yang menemukan bahwa nilai signifikansi $0,118 > 0,05$ menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

Kinerja karyawan sangat dominan dipengaruhi oleh variabel sikap disiplin, menurut temuan penelitian ini. Nilai Standardized Coefficients Beta sebesar 0,750 lebih besar dibandingkan dengan nilai Standardized Coefficients Beta stres kerja yaitu 0,59, dengan kata lain maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran disiplin maka semakin besar tingkat kinerja. Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda telah mematuhi prosedur operasi standar dan melakukan tanggung jawab pekerjaan tingkat tinggi telah berhasil mempertahankan kinerjanya dengan baik. Temuan penelitian Feel et al. (2018) juga mendukung hal ini. yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih sangat dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, dibuktikan dengan nilai Standardized Coefficients Beta paling tinggi sebesar 0,457 dan tingkat signifikansi sebesar 0 (nol).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis pengaruh kedisiplinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Di PT. PLN (Persero) Area Samarinda sikap disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima, karena ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja karyawan dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja, semakin disiplin seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya.
2. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda. dipengaruhi secara positif oleh stres kerja, tetapi tidak signifikan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa H_2 ditolak. Jika dikelola dengan baik, setiap faktor penyebab stres pada karyawan—seperti beban kerja, wewenang dan tanggung jawab, kondisi fisik dan kesehatan, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja—akan meningkatkan kinerja.
3. Sikap Disiplin merupakan variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 dapat diterima, karena kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh sikap disiplin

Ucapan Terimakasih

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Proposal Skripsi

dengan judul “**Pengaruh Sikap Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda**” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Teriring do’a sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do’a sholawat menetes kepada segenap Keluarga Dan Sahabatnya, Para Syuhada’, Para Mushonnifin, Para Ulama’, dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung SunnahNya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Bambang Setiaji, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
2. Bapak Drs. M. Farid Wajdi, M.M, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
3. Bapak Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Sofia Eka Ulfa H., S.E., M.Si., Selaku Dosen Penguji yang telah memberi bimbingan, arahan, masukan dan koreksi penelitian ini.
5. Kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda, selaku Responden yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data – data penulisan proposal penelitian ini.

Referensi/Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Publisher.
- Arifianda, A., & Irwanto, J. (2019). *Effect Of Discipline, Work Stress, And Compensation Against Employee Performance At Summersari Puskesmas Subdistrict Lumajang Rowokangkung*. 6.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Catio, M., Sarwani (Last), & Ruknan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang : Indigo Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*, 1, 19.
- Gozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (8th Ed.)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, H. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 179. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/YBSW9>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). *The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance*. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*
- Iskamto, D. (2021). *Stress And Its Impact On Employee Performance*. 02, 7.
- Kasmir. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo.

- Kumaunang, J. C., & Bogar, W. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Di Provinsi Sulawesi Utara. 4, 12.
- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Miranda, C. C., & Gunawan, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Industri Pembangkit Listrik. *Jurnal Teknik Industri*, 10(1), 10.
- Nola Limbong, K., Syahputra, R. M., & Sembiring, M. C. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Kanwil 1 Medan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 8.
- Onibala, C. M., Taroreh, R. T., & Pengar, I. T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. 10.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 16.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019), Bandung, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta.
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of Job Stress on Employee Satisfaction. *International Review of Management and Bussiness Research*. 5(4).
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori dan Praktik. Jakarta: Murai Kencana.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat. 10.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development (1st ed.). Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Siagian, P. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (23rd ed.). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (14th ed.). Alfabeta.
- Totong Endang S & Elliana Sari. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.52728/ijss.v1i1.33>