PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4 dan 5)

Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
program Sarjana Ekonomi

Oleh :
Nova Darul Mukomah NIM : 20510053

Dosen Pembimbing :

Nunuk Supraptini, SE., MM NIDN : 0614086601

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM NIDN : 0606096201

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
UNDARIS

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4 dan 5)

Oleh :

Nova Darul Mukomah NIM 20510053

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 09 juli 2025

Dosen Pembimbing Utama	Dosen Pembimbing Pendamping
Nunuk Supraptini, SE., MM	**Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM**
NIDN. 0614086601	**NIDN : 0606096201**

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN. 061406870

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4 dan 5)

Oleh

Nova Darul Mukomah NIM 20510053

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada Tanggal 17 juli 2025

Tim Penguji
Ketua

Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M
NIDN : 0622047503

Anggota

Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN. 060614086601

Anggota

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
NIDN. 0606096201

ABSTRAK

Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam industri garmen, yang merupakan salah satu sektor ekonomi terbesar di dunia. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang sangat penting di PT. Pantjatunggal Knitting Mill dan harus selalu dipacu kualitasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai melalui beberapa faktor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh faktor Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sensus dan dianalisis menggunakan bantuan alat uji analisis SPSS versi 25. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sewing PT. Pantjatunggal Knitting Mill gedung 98 line 2,4 dan 5 sebanyak 105 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil analisis menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Stres Kerja sebesar $-2.191 < -t_{tabel}$ (1.660) dan nilai signifikansi ($0.031 < 0.05$) yang artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar (2.591) > t_{tabel} (1.660) dan nilai signifikansi ($0.011 < 0.05$) yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan tehadap varabel Kinerja Karyawan. Variabel Kerjasama Tim menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar (10.111) > t_{tabel} (1.660) dan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), yang artinya variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dari pengujian semua variabel independent secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (193.837) > F_{tabel} (3.09) dengan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$) maka menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Knerja Karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat diketahui besarnya nilai determinasi *(Adjusted R-Square)* adalah sebesar 0.848. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 84,8% dimana sisanya sebesar 15,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources play a vital role in the garment industry, which is one of the largest economic sectors in the world. At PT. Pantjatunggal Knitting Mill, human resources are a crucial component whose quality must be continuously improved to enhance employee performance. Improving employee performance can be achieved through several factors. This study aims to determine the influence of Work Stress, Work Discipline, and Teamwork on Employee Performance.

This is a quantitative study using a census method and analyzed with the help of SPSS version 25. The research method used is an associative approach, with data collection techniques through questionnaires. The sample consisted of all sewing department employees at PT. Pantjatunggal Knitting Mill, Building 98, lines 2, 4, and 5, totaling 105 employees. The data analysis methods used include correlation analysis, regression analysis, coefficient of determination test, and hypothesis

The analysis results show that the t-value of the Work Stress variable is –2.191 < –t-table (1.660), with a significance value of 0.031 < 0.05, indicating that Work Stress has a negative and significant effect on Employee Performance. The Work Discipline variable has a t-value of 2.591 > t-table (1.660), with a significance value of 0.011 < 0.05, indicating that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. The Teamwork variable has a t-value of 10.111 > t-table (1.660), with a significance value of 0.000 < 0.05, meaning that Teamwork has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneous testing of all independent variables shows an F-value of 193.837 > F-table (3.09), with a significance level of 0.000 < 0.05, indicating that Work Stress, Work Discipline, and Teamwork simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination test shows an Adjusted R-Square value of 0.848. This means that Work Stress, Work Discipline, and Teamwork in this study can explain 84.8% of the variation in Employee Performance, while the remaining 15.2% is explained by other factors outside this study.

Keywords: Work Stress, Work Discipline, Teamwork, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **"PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN" (Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4 dan 5)** Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr.Drs. H.Amir Mahmud, M.M.M.PdI selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S.E., M.E Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS, yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 08 juli 2025

Nova Darul Mukomah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'."

(QS.Al Baqarah: 286)

"Skripsi ini tidak sempurna, tapi cukup untuk membuat saya wisuda dan mendapatkan gelar S.M. Bismillah untuk segala hal-hal baik yang sedang diperjuangkan"

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Bapak dan ibu tercinta, Bapak Suyat Nugroho dan Ibu Sutiyem. Terima kasih atas cinta yang tak pernah habis, atas kesabaran yang tiada batas, dan atas segala doa yang diam-diam menguatkanku, bahkan saat aku mulai lelah dan kehilangan arah. Terima kasih karena selalu percaya padaku, bahkan ketika aku sendiri mulai meragukan diri. Skripsi ini mungkin hanya sebuah karya akademik, tapi didalamnya ada begitu banyak doa, pengorbanan, dan ketulusan dari kalian berdua. Segala pencapaian ini, adalah untuk kalian.
2. Dengan penuh rasa syukur, karya ini saya persembahkan kepada Mas Krisnabakti, suamiku tercinta. Yang telah menjadi bagian penting dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas semangat dan dorongan yang tiada henti, meskipun dalam bentuk teguran atau desakan, namun semua

itu lahir dari kepedulian dan keyakinan bahwa aku mampu menyelesaikannya. Disaat aku merasa lelah, enggan, bahkan nyaris menyerah, kamu hadir sebagai pengingat untuk tetap melanjutkan, untuk tidak berlama-lama dalam keraguan, dan untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Kehadiranmu secara emosional maupun dalam keseharian telah menjadi penyokong besar dalam pencapaian ini. Terima kasih Mas, karya ini mungkin atas namaku, namun ada banyak bagian kecil didalamnya yang tidak akan ada kalau bukan karena kamu.

3. Untuk Putri Eka Anggi D, bestayku tersayang. Yang dengan sabar mendampingiku dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala bantuan, waktu, dan perhatian yang kamu berikan baik berupa saran, semangat, maupun kehadiran yang selalu menenangkan. Terima kasih sudah membantuku sampai pada titik ini.
4. Teruntuk sahabat-sahabat tercinta, Sofiana Lutfi, Fanisaro, Purwantiningsih. Yang telah menjadi bagian dari prooses panjang ini yang mendengarkan keluh kesahku, dan ikut pusing dengan drama perskripsian ini. Terima kasih atas dukungan, candaan, dan semangat yang tak pernah putus, yang membuat hari-hari berat terasa lebih ringan. Kalian bukan hanya teman, kalian adalah bagian penting dari perjalanan ini.
5. Teman-teman angkatan 2020 Fakultas Ekonomi Bisnis yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan semangat kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

6. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri, Nova Darul Mukomah. Yang telah bertahan sejauh ini, dalam diam yang mungkin tak banyak dipahami orang lain. Terima kasih telah tetap melangkah, meski sering kali dipenuhi keraguan, rasa takut, dan kelelahan yang tak terlihat. Untuk setiap malam begadang yang sunyi, untuk tangis yang ditahan, dan untuk hari-hari ketika ingin menyerah, tapi kamu memilih bangun dan mencoba lagi. Terima kasih karena tidak menyerah, meski sempat kehilangan arah. Terima kasih karena terus percaya, walau sempat merasa tidak mampu. Skripsi ini bukan sekedar tugas akhir, ini adalah simbol dari keberanianmu untuk bertahan. Dari kesabaranmu dalam menghadapi tekanan, dan dari keputusanmu untuk menyelesaikan, bukan karena semuanya mudah, tapi karena kamu tidak membiarkan diri berhenti di tengah jalan. Kamu telah melewati rasa takut akan gagal, rasa malu karena tertinggal, dan rasa lelah yang datang berkali-kali. Namun nyatanya, kamu tetap berdiri, tetap berproses, dan tetap mencoba. Semoga karya ini menjadi pengingat, bahwa kamu kuat, bahwa kamu mampu, dan kamu layak untuk bangga. Dan Ketika suatu saat nanti kamu merasa kecil atau ragu, ingatlah bahwa kamu pernah melalui ini semua – dan kamu berhasil.

DAFTAR ISI

JUDUL i
PERSETUJUAN SKRIPSI ii
PENGESAHAN SKRIPSI iii
ABSTRAK iv
ABSTRACT v
KATA PENGANTAR vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
E. Definisi Operasional 9
F. Sistematika Penulisan 10
BAB II LANDASAN TEORI 12
A. Kajian Pustaka 12
1. Kinerja Karyawan 12
2. Stres Kerja 16
3. Disiplin Kerja 19
4. Kerjasama Tim 24

B. Penelitian Terdahulu 27
C. Kerangka Pikir 30
D. Hipotesis 31
BAB III METODE PENELITIAN.....33
A. Jenis Penelitian.....33
B. Lokasi Penelitian.....33
C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian 34
D. Populasi dan Sampel 35
E. Sumber dan Jenis Data 36
F. Teknik Pengumpulan Data 37
G. Teknik Analisi Data 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....50
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian 50
B. Deskripsi Responden.....51
C. Hasil Analisis data.....53
D. Pembahasan.....64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....67
A. Kesimpulan 67
B. Saran 68
DAFTAR PUSTAKA 71
DAFTAR LAMPIRAN.....75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 27

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....34

Tabel 3.2 Alat Ukur Penelitian.....38

Tabel 3.3 Tabel Uji Validitas Data.....40

Tabel 3 4 Hasil Uji Reliabilitas.....42

Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....42

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....51

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....52

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....52

Tabel 4.4 Uji Korelasi Sederhana 53

Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda.....55

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja 55

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja.....56

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kerjasama Tim.....57

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 58

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi 59

Tabel 4.11 Hasil Uji t (parsial).....60

Tabel 4.12 Hasil Uji F (simultan).....63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 31

Gambar 3.1 Uji t (parsial) 48

Gambar 3.2 Uji F (simultan) 49

Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1 61

Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2 61

Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3 62

Gambar 4.4 Hasil Uji F (simultan) 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner 75

Lampiran 2. Identitas Responden.....79

Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden 82

Lampiran 4. Tabulasi Data 105 Responden 84

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas 95

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas.....99

Lampiran 7. Deskripsi Responden 100

Lampiran 8. Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda 101

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana dan Regresi Berganda 102

Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi 103

Lampiran 11. Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F.....103

Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi r.....104

Lampiran 13. Tabel Uji t Titik Presentasi Distribusi t.....104

Lampiran 14. Tabel Uji F.....106

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri garmen, atau industri pakaian, merupakan bagian integral dari ekonomi global yang berkembang pesat. Industri ini tidak hanya mencakup produksi pakaian siap pakai, tetapi juga meliputi semua proses terkait mulai dari desain, manufaktur, hingga distribusi. Dalam beberapa dekade terakhir, industri garmen telah menjadi salah satu sektor ekonomi yang paling dinamis dan berpengaruh di dunia, dengan dampak signifikan terhadap ekonomi negara-negara produsen dan konsumen. Industri garmen merupakan sektor ekonomi yang penting karena memberikan kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja di banyak negara, terutama di negara-negara berkembang. Selain itu, industri ini juga mempengaruhi tren ekonomi global, khususnya dalam hal perdagangan internasional dan industri kreatif.

Secara keseluruhan, perusahaan garmen memainkan peran vital dalam memenuhi kebutuhan pakaian global, sambil menghadapi tantangan untuk meningkatkan keberlanjutan dan kondisi kerja di seluruh rantai pasokannya. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuannya untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satunya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam industri garmen, yang merupakan salah satu sektor ekonomi terbesar di dunia. SDM dalam konteks industri garmen tidak hanya mengelola aspek-aspek tradisional seperti

rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga harus menghadapi tantangan yang unik terkait dengan keberlanjutan, kondisi kerja, dan dinamika globalisasi.

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu komponen yang sangat penting dan harus selalu dipacu kualitasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi, pencapaian sebuah organisasi akan tercapai jika kinerja karyawan mencapai target yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektifitas dalam pekerjaan. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu atau kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi

Dengan sumber daya yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang optimal dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahan. Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja yang dialami setiap karyawan. Stres kerja adalah reaksi yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ini adalah masalah yang umum di tempat kerja modern dan dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik, emosional, dan mental seseorang.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Stres kerja

yang berlebihan juga dapat memicu ketidakstabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan. Menurut Hasibuan (2019) stres kerja adalah kondisi ketegangan emosional dan fisik yang timbul akibat ketidakmampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya. Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Festinahati Buulolo et al (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi ditempat penelitian pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill menunjukan bahwa masih terdapat pegawai yang mengalami stres kerja yang diakibatkan karena pekerjaan yang selalu menumpuk. Beban kerja yang semakin berat, seringkali karyawan harus menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan yang memerlukan waktu, tenaga dan pikiran untuk menyelesaikannya. Pemberian tugas yang berlebihan ini membuat karyawan mengalami kelelahan fisik yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Perusahaan menetapkan target harian 160 potong pakaian per jam, tetapi rata-rata hanya mampu 140 potong per jam yang dapat diselesaikan. Hal ini dikarenakan kurangnya jumlah operator, alat dan mesin produksi yang sering mengalami kerusakan dan target yang terlalu tinggi menimbulkan kelelahan dan tekanan stres pada karyawan sehingga karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan dan tidak dapat memenuhi target yang diberikan.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan kerjasama tim. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Editya et al (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Permasalahan yang terjadi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill masih terdapat beberapa perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan seperti karyawan yang datang terlambat, sehingga proses produksi terlambat dimulai. Karyawan yang sering absen. Karena target harian yang terlalu tinggi, beberapa karyawan memilih tidak hadir untuk menghindari tekanan, sehingga menimbulkan penurunan produktivitas harian karena tenaga kerja berkurang. Adanya karyawan yang tidak memenuhi peraturan yang telah ditetapkan, beberapa karyawan mengabaikan pemeriksaan mutu produk, sehingga banyak pakaian dengan cacat jahitan lolos ke tahap akhir. Serta masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan.

Disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, semakin baik disiplin kerja yang ada dalam perusahaan maka kinerja karyawan juga akan

lebih baik. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam konteks perusahaan karena mempengaruhi berbagai aspek operasional, produktivitas, dan budaya kerja. Disiplin kerja membantu memastikan bahwa karyawan memenuhi komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan disiplin kerja yang kuat, proses operasional perusahaan dapat berjalan lebih lancar dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan mengembangkan budaya disiplin kerja di antara karyawan mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan ekspektasi yang jelas, penyediaan sumber daya yang cukup, dukungan dari manajemen, serta pembinaan dan pelatihan yang tepat untuk membangun kemampuan disiplin kerja pada semua tingkatan organisasi.

Selain stres kerja dan disiplin kerja dalam berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sibarani (2018) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas, dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kerja individu. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu perusahaan atau suatu organisasi. Kerjasama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian dari Farhan et al (2021) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo yang

menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill terkait dengan rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh kerjasama antar karyawan yang belum berjalan dengan baik dan terkesan bekerja terlalu sendiri-sendiri, kurangnya interaksi di dalam kelompok, sering berbeda pendapat, tidak mau saling membantu menyelesaikan pekerjaan dan tidak mendukung satu sama lain. Beberapa operator bekerja dengan kecepatan normal, meskipun target tim sedang mendesak, sehingga beban kerja jatuh pada operator yang lebih cepat bekerja. Tidak adanya rasa tanggung jawab bersama untuk menyelesaikan masalah produksi. Ketika ada pekerjaan tambahan seperti menjahit ulang atau memperbaiki kesalahan, beberapa operator menolak membantu dengan alasan pekerjaan tersebut bukan tanggungjawan mereka. Masalah-masalah tersebut mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan target yang diberikan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak dapat bekerjasama dengan baik.

Kerjasama tim dalam perusahaan sangat vital untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ini melibatkan kolaborasi antara berbagai departemen, devisi, dan individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Faktor seperti komunikasi yang efektif, kepercayaan, keterbukaan, dan pemahaman yang baik antara anggota tim sangat penting dalam memastikan keberhasilan kerjasama tim di perusahaan. Selain itu, pembentukan tim yang seimbang,

pemberian umpan balik yang konstruktif, dan penyelesaian konflik dengan baik juga merupakan komponen kunci dari kerjasama tim yang efektif di lingkungan perusahaan.

Dari uraian diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang: "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4 dan 5)".

B. Rumusan Masalah

Mengacu dari latar belakang di atas maka secara umum rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill?
4. Apakah stres kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan di atas penulis dapat menyimpulkan tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.
4. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemikiran dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Melalui penulisan skripsi ini juga dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai bagaimana stres kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

2. Manfaat praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada masyarakat, mahasiswa dan juga pihak PT. Pantjatunggal Knitting Mill sebagai perkembangan pemberian informasi dan acuan pelaksanaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai tambahan referensi untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai stres

kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim yang mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merujuk pada cara atau prosedur yang digunakan untuk mengukur atau menentukan suatu konsep atau variabel dalam sebuah penelitian atau studi. Ini membantu menjelaskan secara spesifik bagaimana suatu konsep akan diukur atau diamati dalam konteks tertentu. Berikut merupakan definisi operasional variabel dalam penelitian ini:

1. Kinerja Karyawan

   Menurut Hasibuan (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektifitas dalam pekerjaan.

2. Stres Kerja

   Menurut Hasibuan (2019), stres kerja adalah kondisi ketegangan emosional dan fisik yang timbul akibat ketidakmampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya.

3. Disiplin Kerja

   Menurut Agustini (2019), disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

4. Kerjasama Tim

Menurut Sibarani (2018) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas, dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kerja individu.

F. Sistematika Penulisan

Adanya penulisan sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional serta sistematika penulisan.

BAB 2 LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan dibahas jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan analisis data.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efiensi sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja merupakan perilaku yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara 2005). Menurut Hasibuan (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, yang diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, efisiensi, dan efektifitas dalam pekerjaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, dan kepatuhan terhadap prosedur. Menurut Siagian (2017) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas

kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan pencapaian target dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2012), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Robinson dan Judge (2017), kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu dalam mencapai tujuan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, yang dapat diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu yang telah dikerjakan dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang ada.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja, antara lain karakteristik situasi,

deskripsi pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian kinerja serta sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

Menurut Narmodo dalam Umar (2006) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja mempunyai peranan penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan

2) Motivasi

   Pimpinan organisasi perlu mempunyai motivasi kerja dari anggota organisasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

   Pada umumnya seorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik.

3) Disiplin kerja

   Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditentukan

4) Ketrampilan

   Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus, dan lain-lain.

5) Sikap etika kerja

Sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dalam kelompok lain.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Tingkat ketepatan dan keakuratan hasil kerja dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Ini mencakup jumlah kesalahan atau cacat dalam pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Jumlah *output* yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu.

3) Efisiensi

Kemampuan karyawan dalam menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4) Efektifitas

Kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi standar yang diterapkan.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi psikologi yang timbul sebagai respon terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu untuk mengelolanya. Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan mereka melebihi kemampuan mereka untuk menangani situasi tersebut, sehingga mengakibatkan ketegangan dan tekanan. Menurut Hasibuan (2019), stres kerja adalah kondisi ketegangan emosional dan fisik yang timbul akibat ketidakmampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas sumber daya yang dimilikinya. Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah keadaan ketegangan mental akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan individu. Menurut Herlambang (2017) menekankan bahwa stres kerja sering kali muncul dari ketidakcocokan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Menurut Maulidiyah (2019), stres kerja adalah tekanan mental dan emosional yang timbul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi dengan efektif, sehingga mengganggu kesejahteraan dan produktivitas mereka.

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan stres kerja adalah reaksi emosional atau psikologis yang dialami seseorang sebagai akibat dari ketidakmampuan mengatasi tuntutan dan tekanan pekerjaan yang

berlebihan. Menurut Wibowo (2021), stres kerja adalah kondisi di mana karyawan mengalami tekanan mental dan emosional akibat ketidakmampuan memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang berpotensi mengurangi kinerja dan kesehatan mereka. Menurut Nugroho (2018) stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidakmampuan individu untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki, yang berdampak pada kesehatan mental dan fisik. Menurut Latifah (2022) menungkapkan bahwa stres kerja adalah dampak negatif yang dialami karyawan ketika mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi atau berat, yang berdampak pada kesehatan fisik dan mental serta kinerja. Stres ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi bagaimana individu merespon tuntutan dan beban pekerjaan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Rudianto (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban Kerja yang Tidak Adil

Ketidakadilan dalam pembagian beban kerja, di mana beberapa karyawan mendapatkan lebih banyak tugas daripada yang lain, dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan.

2) Tekanan untuk Berkinerja Tinggi

Tekanan untuk mencapai target yang tinggi atau memenuhi standar kinerja yang ketat dapat menyebabkan stres, terutama jika karyawan merasa tidak cukup didukung atau dihargai.

3) Kurangnya Kesempatan untuk Berinovasi

Terbatasnya kesempatan untuk berinovasi atau memberikan kontribusi kreatif dapat menambah rasa frustrasi dan stres.

4) Lingkungan Sosial yang Negatif

Lingkungan kerja yang dipenuhi gosip, konflik, atau ketidakadilan sosial dapat menambah beban emosional dan stres.

c. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja dapat mencakup beberapa aspek yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Berikut adalah indikator stres kerja menurut Hasibuan (2019):

1) Beban kerja yang berlebihan

Tugas yang diberikan kepada karyawan melebihi kapasitas atau kemampuan mereka, menyebabkan kelelahan dan ketegangan. Karyawan merasa tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang diberikan.

2) Tekanan Tenggat Waktu

Deadline yang sangat ketat dapat menambah tekanan psikologis, meningkatkan rasa stres ketika karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

3) Kurangnya Dukungan

Ketidaktersediaan dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat karyawan merasa terisolasi, meningkatkan stres karena merasa tidak ada yang membantu mereka dalam menghadapi kesulitan.

4) Ketidakpastian Pekerjaan

Rasa tidak aman tentang masa depan pekerjaan, seperti kemungkinan pemutusan hubungan kerja (PHK) atau perubahan struktural yang signifikan, dapat menyebabkan kecemasan dan stres.

5) Lingkungan Kerja Tidak Mendukung

Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti fasilitas yang buruk atau kondisi yang tidak aman, dapat menambah beban stres karyawan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) disiplin kerja adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau manajer untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi berbagai peraturan, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sutrisno (2011) mengartikan disiplin kerja sebagai

kedisiplinan yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja bukan hanya tentang penegakan hukum tetapi juga tentang menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk mematuhi aturan dan mencapai kinerja terbaik mereka. Menurut Sangadji dan Sopiah (2013), disiplin kerja adalah tingkat kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Disiplin ini sangat penting untuk menjaga keteraturan dan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Daryanto (2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemampuan karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang tercermin dalam konsistensi perilaku dan performa kerja. Menurut Bambang (2023), disiplin kerja adalah pengelolaan diri untuk mematuhi kebijakan dan prosedur kerja yang ada, yang mencakup ketepatan waktu, tanggug jawab dalam pekerjaan, serta interaksi yang professional di lingkungan kerja. Menurut Wahyudi (2023), disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan, termasuk aturan, regulasi, dan etika kerja yang berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi

dan efisiensi operasional. Menurut Mulyadi (2021), disiplin kerja merupakan kepatuhan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta kesadaran akan tanggung jawab yang melekat dalam pekerjaan. Menurut Yuliana (2024), disiplin kerja adalah kesadaran dan komitmen karyawan untuk mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi yang berfungsi untuk menjaga keteraturan dan meningkatkan kinerja individu serta tim.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah berikut:

1) Kepemimpinan dan pengawasan

Kepemimpinan yang efektif dan pengawasan yang baik sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pemimpin dan manajer yang memberikan contoh positif, memberikan arahan yang jelas, serta melakukan pengawasan yang konsisten dapat meningkatkan kepatuhan dan disiplin karyawan.

2) Kompensasi dan Imbalan

Sistem kompensasi dan imbalan yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk menunjukan disiplin kerja yang baik

3) Kondisi Kerja dan Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang nyaman dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan.

4) Kejelasan Tugas dan Tanggung Jawab

Kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja. Ketika karyawan memahami peran mereka dengan jelas dan tahu apa yang diharapkan dari mereka, mereka cenderung lebih patuh dan disiplin dalam menjalankan tugas.

5) Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Budaya yang menghargai keteraturan, etika kerja, dan integritas cenderung mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan menunjukan disiplin yang baik.

6) Pengembangan dan Pelatihan

Program pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat membantu karyawan memahami dan mematuhi standar serta peraturan perusahaan. Pelatihan yang tepat meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan tentang pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada disiplin kerja.

7) Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk menjaga disiplin kerja. Karyawan yang mendapatkan informasi yang jelas dan transparan tentang peraturan dan

ekspektasi lebih cenderung mengikuti aturan dan menunjukkan disiplin.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tingkat Kehadiran

   Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah

2) Tata Cara Kerja

   Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi

3) Ketaatan Pada Atasan

   Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik

4) Kesadaran Bekerja

   Sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

5) Tanggung jawab

   Kesediaan pegawai untuk bertanggungjawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

4. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah aspek penting dalam manajemen yang mencakup bagaimana anggota tim bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Sibarani (2018) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan perpaduan kerja kelompok dengan dukungan berbagai kemampuan dan memiliki tujuan yang jelas, dengan didukung pemimpin serta komunikasi guna menghasilkan suatu kinerja yang lebih tinggi daripada kerja individu. Menurut Robinson dan Judge (2013) mendefinisikan kerjasama tim sebagai proses dimana anggota tim bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, berbagi pengetahuan, dan memanfaatkan keahlian masing-masing untuk menyelesaikan tugas secara kolektif.

Menurut Hasibuan (2014) menyebutkan bahwa kerjasama tim adalah usaha bersama antara anggota tim dalam melaksanakan tugas dengan saling membantu, berbagi informasi, dan berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim memerlukan koordinasi, komunikasi yang baik, dan rasa saling percaya antar anggota. Sutrisno (2016) mendefinisikan kerjasama tim sebagai proses kolaborasi antara anggota tim yyang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang bisa dicapai secara individual. Kerjasama tim melibatkan komunikasi yang efektif, pembagian peran yang jelas, dan dukungan satu sama lain. Menurut Devi et al (2022) kerjasama tim

adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Menurut Kaswan (2014) di dalam tim, anggota tim diharapkan juga selalu saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas.

b. Faktor-Faktor Yang Memperngaruhi Kerjasama Tim

Menurut Sutrisno (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tin adalah:

1. Komunikasi Yang Efektif

   Komunikasi yang efektif adalah salah satu faktor kunci dalam kerjasama tim. Komunikasi yang baik mencakup kejelasan pesan, keterbukaan, dan frekuensi komunikasi yang tepat antara anggota tim.

2. Kepercayaan dan Rasa Hormat

   Kepercayaan dan rasa hormat antar anggota tim sangat penting. Kepercayaan memungkinkan anggota tim untuk saling bergantung dan menghargai kontribusi masing-masing, sedangkan rasa hormat mendorong kerja sama yang positif.

3. Tujuan dan Visi Bersama

   Tujuan dan visi yang jelas dan dipahami bersama oleh anggota tim adalah esensial. Ini memastikan bahwa semua anggota tim

bekerja menuju arah yang sama dan memahami peran mereka dalam pencapaian tujuan.

4. Peran dan Tanggung Jawab yang Jelas

   Peran dan tanggung jawab yang jelas membantu anggota tim mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan menghindari kebingungan serta tumpang tindih tugas.

5. Kepemimpinan yang Efektif

   kepemimpinan yang efektif berperan besar dalam membimbing tim, memotivasi anggota, dan menangani konflik. Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kerjasama.

c. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Sibarani (2018) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama

   Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerjasamanya.

2. Kepercayaan

   Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukan.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi atau kajian yang telah dilakukan sebelumnya dan diterbitkan dalam jurnal akademik, buku, atau laporan penelitian. Penelitian ini memberikan dasar teoritis dan empirik untuk penelitian baru, membantu peneliti memahami apa yang telah ditemukan dalam bidang yang sama, dan mengidentifikasi area yang masih perlu diteliti.

Berikut ini penelitian-penelitian terdahulu yang menyangkut pengaruh stres kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil
1	Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, Erasma F. Zalago (2021)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Editya, Ambyah Atas Aji (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion	Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

	Djuhartono, Nur sodik (2021)	Superindo	
4	Irma Suryani (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Padang	1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari (2023)	Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti	1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Stres kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Anitha Paulina Tinambunan, Robinson Sipahutar, Sevti Mariana Malik (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan	1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Nia Audiana, Hichman tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih (2024)	Pengaruh kerjasama Tim, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau	1. Kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Nailul Muna, Sri Isnowati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak	1. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikaan terhadap kinerja karyawan

		Sejahtera)	3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Mouren Bawelle, Jantje Sepang (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna	1. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Gairah kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Rita Ustati, Sry Rosita, Hendriyaldi (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai variabel *Intervening* Pada PT. Pegadaian Area Jambi.	1. Stres Kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. 3. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap inerja karyawan. 4. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.
11	Yoanisa Mahardiani, Ari Pradhanawati (2013)	Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang	1. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Stres kerja dan lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Andriska Marbun, Ika Mary	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

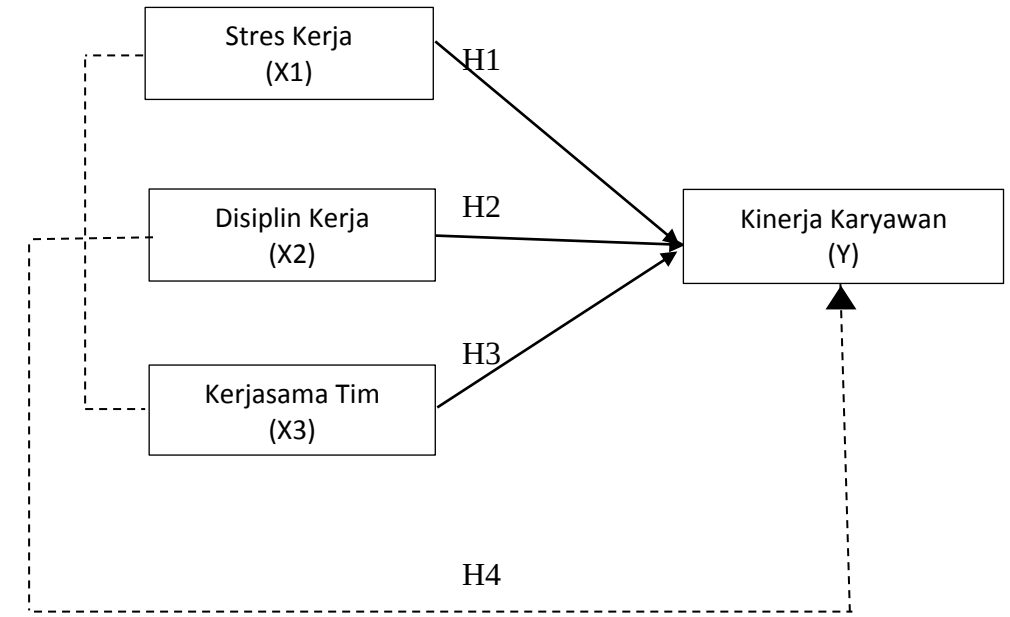
	Pasaribu, Annalisa Hasibuan, Efni Siregar, Rismawati (2024)	Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional	karyawan 2. Stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah oleh peneliti 2024

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis (Sugiono 2016)

Adapun variabel penelitian ini adalah stres kerja (X1), disipin kerja (X2), dan kerjasama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). dalam penelitian ini penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan:

Parsial: ⟶

Simultan: ----------

Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang *relevan* (berhubungan), belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiono 2016).

Berdasarkan teori tersebut, hipotesis dari penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Stress Kerja

   Ho_1 : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

Ha_1 : Terdapat pengaruh antara stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

2. Hipotesis Disiplin Kerja

   Ho_2 : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

   Ha_2 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

3. Hipotesis Kerjasama Tim

   Ho_3 : Tidak terdapat pengaruh antara kerjasama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

   Ha_3 : Terdapat pengaruh antara kerjasama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

4. Hipotesis Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim

   Ho_4 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kerjasama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

   Ha_4 : Terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kerjasama tim (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pantjatunggal Knitting Mill.

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian kuantitatif fokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis dan menentukan hubungan antara variabel-variabel. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengungkap apakah terdapat korelasi atau pengaruh antar variabel, dan sejauh mana hubungan tersebut terjadi.

Hasil dari penelitian tersebut pada akhirnya menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini penulis berupaya menjelaskan hubungan antara variabel stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), kerjasama tim (X3), dan kinerja karyawan (Y).

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill di Jl. Simongan No.98, Ngemplak Simongan, kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut yaitu berdasarkan pengamatan, terdapat permasalahan terkait stres kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal K.M gedung 98, khususnya dibagian *sewing* line 2,4, dan 5.

C. Variabel Penelitian dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016)

Ada dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2016) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: stres kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kerjasama tim (X3).

b. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Menurut Sugiyono (2016), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi 4. Efektifitas	*Likert*
2	Stres Kerja (X1)	1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan tenggat waktu 3. Kurangnya dukungan	*Likert*

		4. Ketidakpastian pekerjaan 5. Lingkungan kerja tidak mendukung	
3	Disiplin Kerja (X2)	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggungjawab	*Likert*
4	Kerjasama tim (X3)	1. Kerjasama 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	*Likert*

Sumber: data diolah peneliti tahun 2024

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yeng mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yag ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *sewing* PT. Pantjatunggal K.M gedung 98 line 2,4, dan 5 dengan jumlah karyawan di line 2 sebanyak 35 orang, jumlah karyawan di line 4 sebanyak 35 orang, dan jumlah karyawan di line 5 sebanyak 35 orang. Sehingga jumlah keseluruhan sebanyak 105 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan metode sensus. Yaitu cara pengumpulan data dengan menyelidiki satu persatu seluruh elemen

populasi. Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian *sewing* PT. Pantjatunggal K.M gedung 98 line 2,4, Dan 5 sebanyak 105 karyawan.

E. Sumber dan Jenis Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatiif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang dipengaruhi variabel terikat dan memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden berdasarkan (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah uji validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi *(adjusted r square),* uji t dan F.

2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2016) mengelompokan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Menurut sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis disertai alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden. Pengajuan pertanyaan atau pernyataan dengan membagikan kuesioner.

Alat ukur atau instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *likert.* Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan, dan dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5.

Tabel 3.2
Alat Ukur Penelitian

No	Pernyataan Skor		Skor
1	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
2	Tidak Setuju	(TS)	2
3	Kurang Setuju	(KS)	3
4	Setuju	(S)	4
5	Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Data dioleh untuk penelitian ini

2. Dokumentasi

Metode dengan dokumentasi berarti mencatat data-data yang sudah ada, data-data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder. Seperti halnya sejarah singkat, visi dan misi, data jumlah karyawan dan struktur organisasi.

3. Studi Kepustakaan

Studi Pustaka adalah mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang

digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan stres kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

G. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data adalah proses sistematis yang dilakukan untuk mengorganisasi, menganalisis, dan menyimpulkan data yang telah dikumpulkan untuk memperoleh informasi yang relevan dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis.

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh penulis sebagai berikut:

1. Uji validitas

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menjawab dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid
2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid

Dimana rumus r dapat diperoleh dengan rumus (sugiyono, 2015) sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x.\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor item x

y = Skor item y

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah jumlah skor total

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara skor item dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Hasil uji validitas yang dilakukan pada 10 responden diluar dari responden yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Tabel Uji Validitas Data

Variable	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig.	keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0.900	0.632	0.000	Valid
	X1.2	0.978	0.632	0.000	Valid
	X1.3	0.900	0.632	0.000	Valid
	X1.4	0.949	0.632	0.000	Valid
	X1.5	0.949	0.632	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.912	0.632	0.000	Valid
	X2.2	0.912	0.632	0.000	Valid
	X2.3	0.920	0.632	0.000	Valid
	X2.4	0.876	0.632	0.001	Valid
	X2.5	0.832	0.632	0.003	Valid
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0.962	0.632	0.000	Valid
	X3.2	0.962	0.632	0.000	Valid
	X3.3	0.903	0.632	0.000	Valid
	X3.4	0.888	0.632	0.001	Valid

	X3.5	0.756	0.632	0.011	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.840	0.632	0.002	Valid
	Y.2	0.891	0.632	0.001	Valid
	Y.3	0.938	0.632	0.000	Valid
	Y.4	0.936	0.632	0.000	Valid
	Y.5	0.838	0.632	0.002	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 25

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25 dapat diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0.756 – 0.978 tampak bahwa r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} = 0.632. Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2016). Uji reliabilitas menggunakan rumus berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2}\right]$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Total varian butir

$\sum t^2$ = Total varian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya. Adapun hasil uji reliabilitas dari pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 25 dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan ketentuan *reliability* disajikan sebagaimana pada tabel 3.4. berikut:

Tabel 3 4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai *Cronbach alpha*	Alpha Pembanding	keterangan
1	Stres Kerja (X1)	0.964	0.70	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.931	0.70	Reliabel
3	Kerjasama Tim (X3)	0.931	0.70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.933	0.70	Reliabel

Sumber: Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.4 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0.70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan reliabel.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel (Ghozali, 2016). Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat lemah

0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: Data sekunder diolah oleh peneliti 2024

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Uji korelasi sederhana menggunakan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r = Nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y (kinerja karyawan)

x = jumlah skor x (stres kerja X1, disiplin kerja X2, dan kerjasama tim X3)

b. Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$RyX_1X_2X_3 = \sqrt{\frac{r2XY1+r2YX2+r2XY3-2rYX1\ rYX2\ rYX3\ rX1X2X3}{1-r2X1X2X3}}$$

Keterangan:

$RyX_1X_2X_3$ = Korelasi antar variabel X1, X2, X3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

ryx1 = korelasi X_1 (Stres Kerja) dengan Y (Kinerja)

ryx2 = korelasi X_2 (Disiplin Kerja) dengan Y (Kinerja)

ryx3 = korelasi X_1 (Kerjasama tim) dengan Y (Kinerja)

rx1x2x3 = korelasi antara X_1, X_2, X_3

4. Uji Regresi

Regresi adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016) regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

x = Variabel bebas (stres kerja X1, disiplin kerja X2, dan kerjasama tim X3)

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel kinerja karyawan

X_1 = Variabel stres kerja

X_2 = Variabel disiplin kerja

X_3 = Variabel kerjasama tim

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = koefisien regresi

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu tingkat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, atau sejauh mana kontribusi antara variebel bebas ini dapat mempengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol sampai satu. Nilai *adjusted* R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

6. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Pengujian hipotesis ini dimulai dengan penempatan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

1) Hipotesis nol (Ho) tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2) Hipotesis alternatif (Ha) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan Uji F.

a. Uji t (Uji Signifikan Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian nilai t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5% atau 0.05).

a) Ho : β_1, β_2, β_3 = 0 tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel.

b) Ha : β_1, β_2, β_3 ± 0 ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

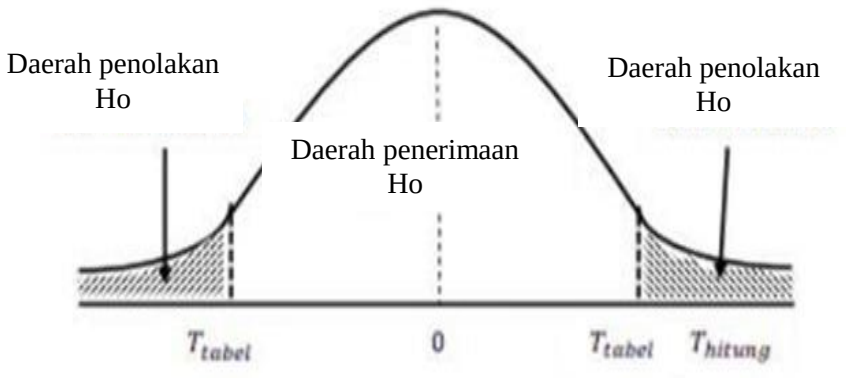
2) Menentukan nilai t_{hitung} dengan tingkat signifikansi < 0.05 yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS.

3) Menentukan nilai t_{tabel} dengan rumus df = n–k–1 dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.

4) Kesimpulan

a) Apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0.05 maka H_0 diterima dan Ha ditolak. Artinya stres kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kerja karyawan.

b) Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya stres kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kerja karyawan.



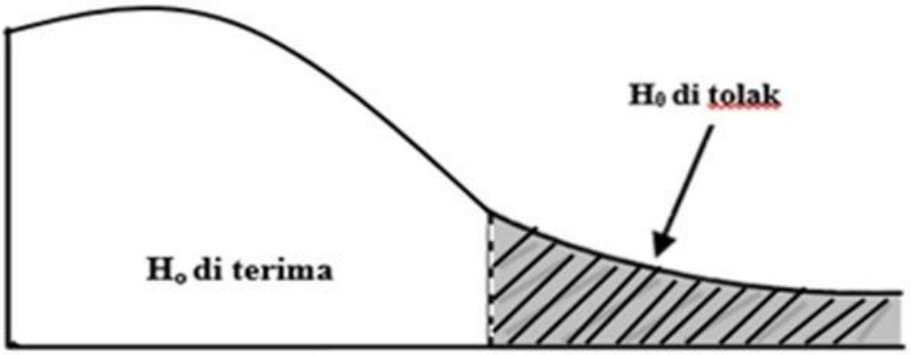
Gambar 3.1
Uji t (Parsial)

b. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan pengaruh stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kerjasama tim (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). langkah-langkah dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata (α 5% uji satu arah)
   a) Ho : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel.
   b) Ha : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
2) Menentukan nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi < 0.05 yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS.
3) Menentukan nilai F_{tabel} dengan rumus df = n–k–1 dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.
4) Kesimpulan
   a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 maka Ho ditolak atau Ha diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat,
   b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi > 0.05 maka Ho

diterima atau Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



Gambar 3.2
Uji F (simultan)

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Pada tahun 1978 berdiri sebuah perusahaan berproduksi di Semarang, Jawa Tengah dengan nama *Indonesia Knitting Factory (IKF)*. Perusahaan ini memproduksi kaos *sport* dari benang-benang produksi dan dipasarkan untuk daerah lokal. Pada tahun 1988 perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan kemudian dilelang dan berpindah kepemilikan sehingga nama perusahaan diubah menjadi PT. Pantjatunggal Knitting Mill. Perusahaan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Industri Garment atau pakaian jadi. PT. Pantjatunggal Knitting Mill mulai beroperasi pada tahun 1980 dan status perusahaan tersebut adalah Perseorangan Terbatas (PT) dengan kategori Perusahaan Swasta Nasional. PT. Pantjatunggal Knitting Mill memiliki ijin perdagangan dari kementerian perdagangan No.045/Daglu-21/Kp/Ept/III/1984 tertanggal 13 Maret 1984 dengan jumlah karyawan sekitar 2000 orang. Perusahaan tersebut berada dijalan Simongan Raya no.98, Ngemplak Simongan, Semarang Barat, Kota Semarang dan mempunyai 3 cabang yang berada dijalan Empu Tantular dan Kawasan Industri Candi, Gatot Subroto, Semarang.

PT. Pantjatunggal Knitting Mill memproduksi baju olahraga seperti baju jersey, jaket dan celana olahraga. Hasil produksi PT. Pantjatunggal Knitting Mill akan diekspor ke berbagai negara diantaranya Amerika, Kanada, Eropa dan Asia. Terdapat beberapa departemen pada perusahaan ini antara lain

departemen gudang, departemen *Quality Control*, departemen *purchasing*, departemen *cutting* dan departemen *sewing.*

B. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel berikut:

a. Deskripsi responden berdasarkan umur.

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 – 35 Tahun	46	44 %
2	36 – 50 Tahun	53	50 %
3	> 50 Tahun	6	6 %
4	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data diolah tahun (2024)

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 105 responden berusia 20 – 35 tahun diperoleh hasil 46 responden (44%), berusia 36 – 50 tahun diperoleh hasil 53 responden (50%), dan berusia > 50 tahun diperoleh hasil 6 responden (6%).

b. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	6	6 %
2	Perempuan	99	94 %
3	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.2 diatas menunjukkan dari 105 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin perempuan sejumlah 99 responden (94%), dan jenis kelamin laki-laki sejumlah 6 responden (6%).

c. Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	10	9 %
2	SMA/SMK	92	88 %
3	Diploma – S1	3	3 %
4	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan pendidikan terakhir responden pada tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 105 responden dengan pendidikan terakhir SMP diperoleh hasil 10 responden (9%), dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 92 responden (88%), dan dengan pendidikan terakhir Diploma – S1 sebanyak 3 responden (3%).

C. Hasil Analisis data

Hasil analisis data di bawah ini menggunakan Analisis Kuantitatif, adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisis atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Uji Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

			Stres Kerja	Disiplin Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.894**	.864**	.773**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	105	105	105	105
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.894**	1.000	.823**	.787**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	105	105	105	105
	Kerjasama Tim	Correlation Coefficient	.864**	.823**	1.000	.898**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	105	105	105	105
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.773**	.787**	.898**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	105	105	105	105

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. korelasi sederhana variabel Stress Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,773 artinya hasil "kuat" dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799, dapat dilihat pada tabel 3.5. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki hubungan "kuat" terhadap kinerja Karyawan.
2. Korelasi sederhana variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,787 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang "kuat" antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat dimana nilai 0,787 terletak diantara 0,60 – 0,799.
3. Korelasi sederhana variabel Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,898 yang berarti terdapat tingkat hubungan yang "sangat kuat" antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Interpretasi dari koefisien tersebut dapat dilihat dimana nilai 0,898 terletak diantara 0,80 – 1,000.

b. Uji Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil olah data menggunakan SPSS 25 dieroleh sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923[a]	.852	.848	.852

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas dinilai korelasi berganda dapat diketahui dari R sebesar 0,923 artinya hasil "sangat kuat" dengan interpretasi berasa diantara 0,80 – 1,000. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan terdapat hubungan "sangat kuat" terhadap Kinerja karyawan.

c. Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Sters Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25:

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1.653	1.628		1.016	.312
Stres Kerja	.926	.074	.778	12.554	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$Y = 1.653 + 0.926\ X_1$

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja dapat dituliskan $Y = 1.635 + 0.926\ X_{1.}$ Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi liner sederhana untuk variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Stres Kerja sama dengan satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0.926 atau sebaliknya.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-.562	1.475		-.381	.704
Disiplin Kerja	1.030	.067	.834	15.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dituliskan $Y = -\ 0.562 + 1.030\ X_{2.}$ Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Disiplin Kerja bernilai 1.030 positif, artinya jika disiplin kerja naik satu satuan maka Kinerja karyawan menguat sebesar 1.030 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kerjasama Tim

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.643	.878		1.873	.064
	Kerjasama Tim	.929	.040	.917	23.329	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dituliskan Y = 1.643 + 0.929 $X_{3.}$ Jadi dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kerjasama Tim (X3) bernilai 0.929 positif, artinya jika Kerjasama Tim naik satu satuan maka Kinerja Karyawan menguat sebesar 0.929 atau sebaliknya.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dari penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi berganda yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	1.171	1.075		1.090	.278
Stres Kerja	-.238	.109	-.200	-2.191	.031
Disiplin Kerja	.301	.116	.244	2.591	.011
Kerjasama Tim	.888	.088	.877	10.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan:

$Y = 1.171 – 0.238\ X_1 + 0.301\ X_2 + 0.888\ X_3$

1. Nilai (constant) sebesar 1.171 dapat diartikan bahwa apabila variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan (Y), akan tetap sebesar 1.171 satu satuan.
2. Koefisien regresi variabel Stres Kerja adalah – 0.238. Yang berarti bahwa, apabila Stres Kerja mengalami kenaikkan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan penurunan satu satuan yaitu sebesar 0.238 berlaku pula untuk sebalikknya.
3. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja adalah 0.301. Yang berarti bahwa, apabila Disiplin Kerja mengalami kenaikkan satu satuan,

maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan kenaikkan satu satuan yaitu sebesar 0.301 berlaku pula untuk sebaliknya.

4. Koefisien regresi variabel Kerjasama Tim sebesar 0.888. Yang berarti bahwa, apabila Kerjasama Tim mengalami kenaikkan satu satuan, maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan kenaikkan satu satuan yaitu sebesar 0.888 berlaku pula untuk sebaliknya.

e. Uji Koefisien Determinasi *(Adjusted R-Square)*

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari konstribusi variabel Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi *(Adjusted R-Square)* yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923[a]	.852	.848	.852

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi *(Adjusted R-Square)* adalah sebesar 0.848. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,8% dimana sisanya yaitu sebesar 15,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi α=5%. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{table}, dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan df = n – k – 1 atau 105 – 3 – 1 = 101 sehingga diketahiu t_{table} sebesar 1.660. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

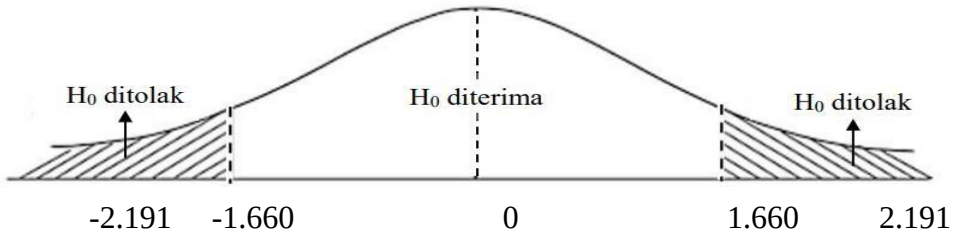
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.171	1.075		1.090	.278
	Stres Kerja	-.238	.109	-.200	-2.191	.031
	Disiplin Kerja	.301	.116	.244	2.591	.011
	Kerjasama Tim	.888	.088	.877	10.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Berdasarkan table 4.11 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar – 2.191 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031. Karena $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ (-2.191 < -1.660) dan nilai signifikan < 0,05, yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y),

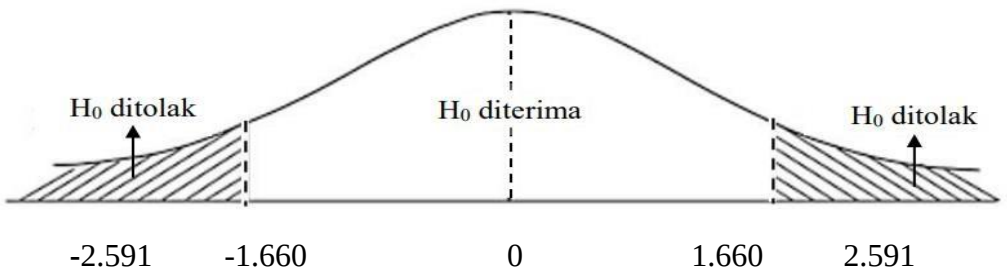
atau dapat dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima, yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4. 1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

2) Pengujian Hipotesis kedua (H_2)

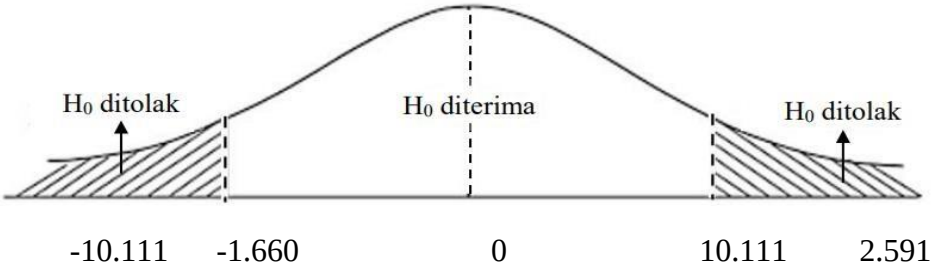
Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.591 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 (2.591 > 1.660) dan nilai signifikansi sebesar 0. 011 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), atau dapat dikatakan hipotesis kedua (Ho) dalam penelitian ini ditolak dan (Ha) diterima. Yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa variabel Kerjasama Tim (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10.111 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 (10.111 > 1.660) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel Kerjasama Tim (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (Ho) dalam penelitian ini ditolak dan (Ha) diterima. Yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Gambar 4. 3
Kurva Statistik uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara bersama-sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n – k – 1 = 105 – 3 – 1 = 101, sehingga diketahui F tabel sebesar 3.09. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji F (simultan)

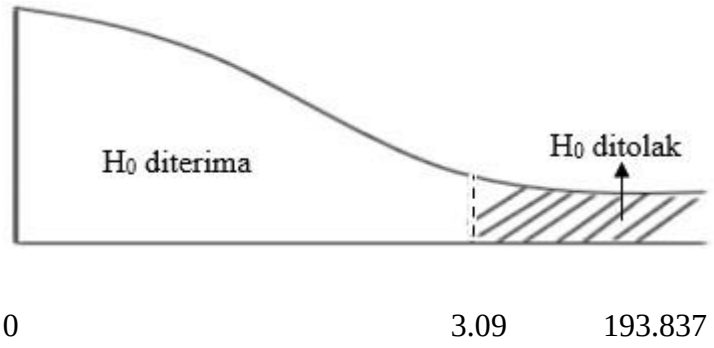
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.568	3	140.856	193.837	.000[b]
	Residual	73.394	101	.727		
	Total	495.962	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 193.837 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaiu sebesar 3.09 (193.837 > 3.09) dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian (Ho) dalam penelitian ini ditolak dan (Ha) diterima, yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara

Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 4. 4
Hasil Uji F (simultan)

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan program pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Stres Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar - 2.191 yang lebih kecil dari - t_{tabel} sebesar 1.660 (- 2.191 < -1.660) dan nilai signifikansi sebesar 0.031 yang lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill (Y). Jika tuntutan dan tekanan yang diberikan berlebihan maka kualitas kinerja karyawan akan semakin menurun. Dengan demikian jika stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan meningkat, tetapi jika stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidak stabilan pada tingkat emosi

karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu (Festinahati Buulolo, 2021) yang memperoleh hasil stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.591 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 (2.591 > 1.660) dan nilai signifikansi sebesar 0.011 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Agustini, 2019). Disiplin kerja sangat penting untuk menjaga keteraturan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi cenderung lebih bertanggungjawab, konsisten, dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini berdampak positif terhadap efisiensi kerja, suasana kerja yang harmonis dan pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan dapan menyebabkan keterlambatan, pelanggaran aturan, serta menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu (Editya, 2022) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS Karima Utama Syariah Karanganyar.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kerjasama Tim (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 10.111 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 (10.111 > 1.660) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang kurang dari 0.05, yang berarti bahwa

variabel Kerjasama Tim (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kerjasama tim dalam perusahaan sangat vital untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kerjasama tim adalah proses dimana anggota tim bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, berbagi pengetahuan, dan memanfaatkan keahlian masing-masing untuk menyelesaikan tugas secara kolektif. Kerjasama tim memerlukan koordinasi, komunikasi yang baik, dan rasa saling percaya antar anggota. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Farhan Elang Ibrahim, 2021) memperoleh hasil bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 193.837 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 3.09 (193.837 > 3.09) dengan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi berdasarkan pada tabel 4.10 dapat diketahui besarnya nilai determinasi *(Adjusted R-Square)* adalah sebesar 0.848. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 84,8% dimana sisanya sebesar 15,2% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisi dan pembahasan mengenai Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja mempunya hubungan dengan Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.773 yang termasuk dalam kategori kuat. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.926. Nilai t_{hitung} sebesar – 2.191 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar -1.660 dan nilai signifikansi sebesar 0.031 < taraf signifikansi 0.05. Artinya Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja mempunyai hubungan dengan Knerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0.787 yang termasuk dalam kategori kuat. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukan dengan nilai koefisien regresi 1.030. Nilai t_{hitung} sebesar 2.591 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 dan nilai signifikansi sebesar 0.011 < taraf signifikansi 0.05. Artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kerjasama Tim mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0.898 yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, yang

ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.929. Nilai t_{hitung} sebesar 10.111 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 < taraf signifikansi 0.05. Artinya Kerjasama Tim mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 193.837 lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3.09 (193.837 > 3.09) dengan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05 (0.000 < 0.05)

5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi *(Adj. R^2)* adalah sebesar 0.848. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y), sebesar 84,8 % dimana sisanya yaitu sebesar 15,2 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

1. Saran bagi pimpinan PT. Pantjatunggal Knitting Mill untuk mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan, agar menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatur beban kerja agar tetap seimbang dan sesuai dengan kapasitas masing-masing individu, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta membangun komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan program konseling atau pelatihan manajemen stres agar karyawan mampu mengelola tekanan kerja

dengan lebih baik. Perusahaan juga dapat menyelenggarakan kegiatan *outing* atau piknik bersama secara berkala.

2. Saran bagi pimpinan PT. Pantjatunggal Knitting Mill agar meningkatkan kedisiplinan kerja karena dengan maningkatkan kedisiplinan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan disiplin kerja yang kuat, proses operasional perusahaan dapat berjalan dengan lebih lancer dan efisien. Penting bagi perusahaan untuk mendorong dan mengembangkan budaya disiplin kerja diantara karyawan, hal ini dapat dilakukan melalui pengaturan ekspektasi yang jelas, penyediaan sumber daya yang cukup, dukungan dari manajemen, serta bimbingan dan pelatihan yang tepat untuk membangun kemampuan disiplin kerja pada semua tingkatan organisasi. Perusahaan juga perlu menerapkan tindakan pencegahan sejak dini, untuk mencegah terjadinya pelanggaran disiplin dan membentuk budaya kerja yang tertib dan bertanggung jawab.
3. Saran bagi pimpinan PT. Pantjatunggal Knitting Mill untuk meningkatkan Kerjasama Tim. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun budaya kerja yang kolaboratif, menetapkan tujuan yang jelas, serta mendorong komunikasi terbuka dan transparan. Selain itu, penting untuk menghargai kontribusi anggota tim, menyelesaikan konflik secara bijak, serta menunjuk pemimpin tim yang inklusif dan mampu memfasilitasi pertisipasi. Pimpinan juga sebaiknya menyediakan pelatihan rutin dan kegiatan non-formal guna mempererat hubungan antar anggota tim serta meningkatkan efektivitas kerja bersama.

4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Namun jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, maka sebaiknya perlu dikaji Kembali. Karena tidak menutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan yang belu atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Y. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja. Bandung: Alfabeta.

Audina, N., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Sungai Mandau. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA, 3*(2), 165-181.

Bambang, T. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik. Yogyakarta: Andi

Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *4*(3).

Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4(2).

Daryanto. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.

Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 10(2), 632. https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022 Bisnis Dan Akuntansi, 10(2), 632.

Editya, E., & Aji, A. A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS KARIMA UTAMA SYARIAH KARANGANYAR. Surakarta Management Journal, 4(2), 83-92.

Ghozali, I (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendriyaldi, H. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada Pt. Pegadaian Area Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, *10*(02), 377-385.

Herlambang, T. (2017). Manajemen Stres di Tempat Kerja: Teori dan Aplikasinya. Jakarta: PT Pustaka Ilmu.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. Jurnal Arastirma, 1(2), 316-325.

Kaswan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu.

Latifah, N. (2022). Kesejahteraan kerja dan stres. Yogyakarta: Fajar Media.

Mahardiani, Y., & Pradhanawati, A. (2013). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan outsourcing pada pt. Bank jateng cabang koordinator dan cabang pembantu wilayah kota semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *2*(1).

Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Teori, Praktik, dan Riset. Bandung: PT. Rosda Karya.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan: Dari teori ke praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Marbun, A., Pasaribu, I. M., Hasibuan, A., Siregar, E., & Rismawati, R. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL. *Indonesian Journal of Economy and Education Economy*, *2*(3), 383-390.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Maulidiyah, I. (2019). Stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jakarta: Universitas.

Mulyadi, H. (2021). Prinsip-prinsip disiplin kerja. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1119-1130.

Nafisah, S. A., Afriyani, F., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 4(3), 278-295.

Nugroho, A. (2018). Psikologi organisasi: Stres dan motivasi kerja. Yogyakarta: Andi.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior (15th ed.). New Jersey: Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). New York, NY: Pearson.

Rudianto, B. (2022). Manajemen stres dan motivasi kerja. Jakarta: Universitas.

Sangadji, E. M., & Sopiah, N. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Siagian, S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Tbk, Kantor Regional I Medan (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).

Sudarnaya, K., & Yanti, K. E. J. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO SEMBAKO DI DESA PETANDAKAN BULELENG. Jurnal Daya Saing, 10(2), 224-233.

Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). Statistika untuk penelitian. Yogyakarta. Pustaka Baru.

Suryani, I. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Padang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 27-38.

Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan, 24-33.

Umar. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Dikantor Pelayanan Pak Benteng. Vol. 3, no 009.

Wahyudi, A. (2023). Manajemen disiplin dan efisiensi kerja. Jakarta: Media Grafika.

Wibowo, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuliana, S. (2024). Kinerja dan disiplin kerja di organisasi modern. Jakarta: Salemba Empat.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lampiran Kuesioner

PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4, dan 5*)*

Ungaran, 07 September 2024

Yth. Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya:

Nama : Nova Darul Mukomah

Nim : 20510053

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARAWAN (studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4, dan *5*)

Kuesioner ini diajukan untuk kinerja karyawan di PT. Pantjatunggal Knitting Mill berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Nova Darul Mukomah

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : a. 20- 35 tahun
   b. 36- 50 tahun
   c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
   b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMP
   SMA/SMK
   Diploma
   S-1

2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atau pernyataan berikut ini dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom berikut.

Keterangan:

a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
c. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
d. Skor 2 untuk jawabn Tidak Setuju (TS)
e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

3. DAFTAR PERNYATAAN

a. Stres Kerja (X_1)

No	PERYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Beban kerja yang saya tangani melebihi kemampuan saya					
2	Saya sering merasa tertekan karena *deadline* yang ketat					
3	Saya merasa kurang dukungan dari rekan kerja atau atasan					
4	Saya merasa ada ketidakpastian mengenai tanggung jawab saya di tempat kerja					
5	Kelelahan dan tekanan membuat karyawan tidak mampu memenuhi target					

b. Disiplin Kerja (X_2)

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya hanya absen dari pekerjaan dalam keadaan darurat atau karena alasan yang sangat mendesak					
2	Saya selalu mengikuti tata cara kerja yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas saya					
3	Saya selalu melaksanakan instruksi dan tugas yang diberikan oleh atasan					
4	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya dan mencari cara untuk berkontribusi lebih baik dalam pekerjaan					
5	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan					

c. Kerjasama Tim (X_3)

No	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Tugas dan tanggung jawab tim dibagi dengan adil dan jelas					
2	Anggota tim saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas					
3	Semua anggota tim memahami peran dan tanggung jawab masing-masing dalam proyek atau tugas yang sedang dikerjakan					
4	Saya percaya bahwa anggota tim saya					

	akan menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan komitmen yang telah dibuat					
5	Kami bekerja sama dengan baik untuk mengatasi tantangan yang muncul dalam pekerjaan					

d. Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	SKS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang tinggi					
2	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan sesuai target yang ditentukan					
3	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan perusahaan					
4	Karyawan mengelola sumber daya dan alat kerja dengan efisien untuk memaksimalkan hasil					
5	Karyawan berinisiatif untuk mencari cara-cara baru untuk meningkatkan kualtas kerja mereka					

Lampiran 2. Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Laki-laki	27 tahun	SMA /SMK
2	Perempuan	51 tahun	SMP
3	Perempuan	24 tahun	SMA /SMK
4	Perempuan	21 tahun	SMA /SMK
5	Perempuan	25 tahun	SMA /SMK
6	Perempuan	26 tahun	SMA /SMK
7	Perempuan	30 tahun	SMA /SMK
8	Perempuan	30 tahun	SMA /SMK
9	Perempuan	26 tahun	S1
10	Perempuan	35 tahun	SMA /SMK
11	Perempuan	33 tahun	SMA /SMK
12	Perempuan	25 tahun	SMA /SMK
13	Perempuan	25 tahun	SMA /SMK
14	Perempuan	24 tahun	SMA /SMK
15	Perempuan	28 tahun	SMA /SMK
16	Perempuan	29 tahun	SMA /SMK
17	Perempuan	23 tahun	SMA /SMK
18	Perempuan	23 tahun	SMA /SMK
19	Perempuan	24 tahun	SMA /SMK
20	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
21	Perempuan	32 tahun	SMA /SMK
22	Perempuan	31 tahun	SMA /SMK
23	Perempuan	26 tahun	S1
24	Perempuan	27 tahun	SMA /SMK
25	Perempuan	25 tahun	SMA /SMK
26	Perempuan	27 tahun	SMA /SMK
27	Perempuan	23 tahun	SMA /SMK
28	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
29	Perempuan	38 tahun	SMA /SMK
30	Perempuan	33 tahun	SMA /SMK
31	Perempuan	30 tahun	SMA /SMK
32	Perempuan	35 tahun	SMA /SMK
33	Laki-laki	43 tahun	SMA /SMK
34	Laki-laki	40 tahun	SMA /SMK
35	perempuan	37 tahun	SMA /SMK
36	Perempuan	37 tahun	SMA /SMK
37	Perempuan	38 tahun	SMA /SMK
38	Perempuan	39 tahun	SMA /SMK
39	Perempuan	20 tahun	SMA /SMK
40	Perempuan	33 tahun	SMA /SMK
41	Perempuan	25 tahun	S1
42	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
43	Perempuan	37 tahun	SMA /SMK
44	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
45	Perempuan	40 tahun	SMA /SMK

46	Perempuan	41 tahun	SMA /SMK
47	Perempuan	37 tahun	SMA /SMK
48	Perempuan	39 tahun	SMA /SMK
49	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
50	Perempuan	51 tahun	SMP
51	Perempuan	53 tahun	SMP
52	Perempuan	33 tahun	SMA /SMK
53	Perempuan	32 tahun	SMA /SMK
54	Perempuan	53 tahun	SMP
55	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
56	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
57	Perempuan	37 tahun	SMA /SMK
58	Perempuan	52 tahun	SMP
59	Perempuan	41 tahun	SMA /SMK
60	Perempuan	40 tahun	SMA /SMK
61	Perempuan	46 tahun	SMP
62	Perempuan	44 tahun	SMA /SMK
63	Perempuan	42 tahun	SMA /SMK
64	Perempuan	50 tahun	SMA /SMK
65	Perempuan	38 tahun	SMA /SMK
66	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
67	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
68	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
69	Perempuan	25 tahun	SMA /SMK
70	Perempuan	24 tahun	SMA /SMK
71	Perempuan	25 tahun	SMA /SMK
72	Laki-laki	27 tahun	SMA /SMK
73	Laki-laki	37 tahun	SMA /SMK
74	Laki-laki	25 tahun	SMA /SMK
75	Perempuan	37 tahun	SMA /SMK
76	Perempuan	38 tahun	SMP
77	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
78	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
79	Perempuan	40 tahun	SMA /SMK
80	Perempuan	40 tahun	SMA /SMK
81	Perempuan	55 tahun	SMP
82	Perempuan	41 tahun	SMA /SMK
83	Perempuan	41 tahun	SMA /SMK
84	Perempuan	36 tahun	SMA /SMK
85	Perempuan	38 tahun	SMA /SMK
86	Perempuan	33 tahun	SMA /SMK
87	Perempuan	37 tahun	SMA /SMK
88	Perempuan	38 tahun	SMA /SMK
89	Perempuan	37 tahun	SMA /SMK
90	Perempuan	39 tahun	SMA /SMK
91	Perempuan	39 tahun	SMA /SMK
92	Perempuan	34 tahun	SMA /SMK
93	Perempuan	34 tahun	SMA /SMK

94	Perempuan	35 tahun	SMP
95	Perempuan	47 tahun	SMP
96	Perempuan	42 tahun	SMA /SMK
97	Perempuan	44 tahun	SMA /SMK
98	Perempuan	37 tahun	SMA /SMK
99	Perempuan	39 tahun	SMA /SMK
100	Perempuan	41 tahun	SMA /SMK
101	Perempuan	38 tahun	SMA /SMK
102	Perempuan	34 tahun	SMA /SMK
103	Perempuan	30 tahun	SMA /SMK
104	Perempuan	28 tahun	SMA /SMK
105	Perempuan	27 tahun	SMA /SMK

Lampiran 3. Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

No Responden	Stres Kerja (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

No Responden	Disiplin Kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	5	5	5	4	4	23
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	3	19
10	5	5	5	5	4	24

No Responden	Kerjasama Tim (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	4	4	4	3	19
2	5	5	5	5	4	24
3	4	4	3	4	4	19
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	4	4	4	20
2	4	3	3	3	4	17
3	5	4	4	4	5	22
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	3	3	3	17
6	4	5	5	5	4	23
7	5	4	4	4	5	22
8	3	3	3	2	3	14
9	4	3	3	3	4	17
10	5	5	5	4	5	24

Lampiran 4. Tabulasi Data 105 Responden

No Responden	Stres Kerja (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	5	4	5	4	4	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	5	4	5	5	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	5	4	4	22
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	5	4	4	22
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	5	4	5	4	4	22
19	5	4	5	4	4	22
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	5	4	5	4	4	22
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	4	5	5	23
30	5	4	5	4	4	22
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20
36	5	4	5	4	4	22
37	5	4	5	4	4	22

38	4	4	4	4	4	20
39	5	4	5	4	4	22
40	4	5	4	5	5	23
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	4	5	4	5	5	23
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	5	5	25
47	4	5	4	5	5	23
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	5	4	5	5	23
52	4	4	4	4	4	20
53	4	5	4	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	5	5	5	25
57	4	5	4	5	5	23
58	4	5	4	5	5	23
59	4	5	4	5	5	23
60	4	5	4	5	5	23
61	5	4	5	4	4	22
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	5	5	25
65	4	4	4	4	4	20
66	4	5	4	5	5	23
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25
75	4	4	4	4	4	20
76	4	5	4	5	5	23
77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	5	5	5	25

79	5	5	5	5	5	25
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	5	4	5	4	4	22
83	4	5	4	5	5	23
84	5	4	5	5	4	23
85	4	4	5	4	4	21
86	5	4	5	5	4	23
87	4	4	4	5	4	21
88	5	4	5	4	4	22
89	4	5	4	5	4	22
90	4	4	4	4	5	21
91	5	4	4	4	4	21
92	5	4	4	4	4	21
93	5	4	4	4	4	21
94	4	4	4	4	5	21
95	5	4	4	5	4	22
96	4	5	5	5	4	23
97	4	5	4	5	5	23
98	5	4	4	4	4	21
99	4	5	4	5	5	23
100	4	4	5	4	4	21
101	4	5	4	4	4	21
102	5	4	4	4	5	22
103	4	5	4	4	5	22
104	4	4	4	5	5	22
105	5	4	5	5	4	23

No Responden	Disiplin Kerja (X2)					Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	5	5	24
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	4	21
5	4	5	4	4	4	21
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	5	4	21
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	4	5	24
10	5	5	5	5	5	25

11	4	5	4	5	4	22
12	4	4	4	5	4	21
13	4	5	4	5	4	22
14	5	3	5	5	5	23
15	4	5	4	4	4	21
16	4	5	4	4	4	21
17	5	4	5	5	5	24
18	4	4	4	5	4	21
19	4	5	4	5	4	22
20	4	5	4	4	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	5	4	21
28	5	4	5	5	5	24
29	5	4	5	4	5	23
30	4	4	4	5	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	3	5	5	5	23
34	5	4	5	5	5	24
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	5	4	21
37	4	5	4	5	4	22
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	5	4	21
40	5	5	5	4	5	24
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	5	5	5	24
43	5	4	5	4	5	23
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	4	5	5	5	24
47	5	5	5	4	5	24
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	4	5	24

52	4	4	4	4	4	20
53	5	4	5	4	5	23
54	4	5	4	4	4	21
55	4	4	4	4	4	20
56	5	4	5	5	5	24
57	5	4	5	4	5	23
58	5	4	5	4	5	23
59	5	4	5	4	5	23
60	5	4	5	4	5	23
61	4	4	4	5	4	21
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	5	5	25
65	4	5	4	4	4	21
66	5	5	5	4	5	24
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	5	4	4	4	21
73	5	4	5	5	5	24
74	5	5	5	5	5	25
75	4	5	4	4	4	21
76	5	4	5	4	5	23
77	5	4	5	5	5	24
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	5	5	5	25
80	4	4	4	4	4	20
81	4	5	4	4	4	21
82	4	4	4	5	4	21
83	5	5	5	4	5	24
84	5	5	5	5	5	25
85	4	3	4	4	4	19
86	5	5	5	5	5	25
87	5	5	5	4	4	23
88	4	4	4	5	4	21
89	5	4	5	4	4	22
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20

93	4	4	5	4	4	21
94	5	5	5	4	4	23
95	4	5	4	4	5	22
96	4	4	4	4	5	21
97	5	5	4	4	5	23
98	5	4	5	5	4	23
99	5	5	3	5	5	23
100	4	4	5	4	4	21
101	4	4	4	5	4	21
102	5	5	3	4	5	22
103	4	5	4	4	4	21
104	4	4	4	5	4	21
105	5	4	5	4	5	23

No Responden	Kerjasama Tim (X3)					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25

25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	4	5	5	24
65	4	4	4	4	4	20

66	5	5	4	5	5	24
67	4	4	5	4	4	21
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	5	5	25
70	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	4	4	20
73	5	5	4	5	5	24
74	5	5	4	5	5	24
75	4	4	4	4	4	20
76	5	5	4	5	5	24
77	5	5	5	5	5	25
78	5	5	5	5	5	25
79	5	5	5	5	5	25
80	4	4	4	4	4	20
81	4	4	4	4	4	20
82	4	4	5	4	4	21
83	5	5	4	5	4	23
84	5	5	4	5	5	24
85	5	4	5	4	4	22
86	4	5	5	5	4	23
87	5	5	4	5	4	23
88	4	4	4	4	5	21
89	4	5	4	5	4	22
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	5	21
92	4	4	4	4	5	21
93	4	4	4	5	4	21
94	4	4	5	4	4	21
95	5	4	4	4	4	21
96	5	4	5	3	5	22
97	5	4	4	5	4	22
98	4	5	4	5	4	22
99	4	5	4	5	5	23
100	5	4	5	4	4	22
101	4	4	5	4	4	21
102	4	5	5	5	4	23
103	5	4	4	4	4	21
104	4	4	5	4	4	21
105	4	4	4	5	5	22

No Responden	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20

40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	20
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	5	5	5	5	5	25
65	4	4	4	4	4	20
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	4	4	4	4	4	20
69	5	5	5	4	5	24
70	4	4	4	4	4	20
71	5	4	5	4	4	22
72	4	4	4	5	4	21
73	4	5	4	5	5	23
74	5	5	4	5	5	24
75	5	4	4	4	4	21
76	4	5	4	4	5	22
77	4	5	4	5	5	23
78	4	5	4	4	5	22
79	5	5	5	4	5	24
80	4	4	5	5	4	22

81	5	4	5	4	4	22
82	4	4	4	4	4	20
83	4	5	4	4	5	22
84	5	5	5	4	5	24
85	5	4	4	4	4	21
86	5	5	4	4	5	23
87	5	5	5	5	5	25
88	5	4	4	5	4	22
89	4	5	5	5	5	24
90	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	4	20
92	5	4	4	5	4	22
93	4	4	4	4	4	20
94	5	4	4	4	4	21
95	4	4	5	5	4	22
96	4	4	5	4	4	21
97	5	5	5	5	5	25
98	5	5	4	5	5	24
99	5	5	4	5	5	24
100	4	4	5	4	4	21
101	4	4	4	4	4	20
102	5	5	4	5	5	24
103	4	4	5	4	4	21
104	4	4	4	4	4	20
105	5	5	5	5	5	25

Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Stres Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Stres Kerja	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.816**	.667*	.612	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.035	.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.816**	.667*	.612	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.035	.060	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.816**	.816**	1	.816**	.667*	.920**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004		.004	.035	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.667*	.667*	.816**	1	.748*	.876**
	Sig. (2-tailed)	.035	.035	.004		.013	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.612	.612	.667*	.748*	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.060	.060	.035	.013		.003
	N	10	10	10	10	10	10
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.912**	.912**	.920**	.876**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.003	
	N	10	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Kerjasama Tim
X3.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.893**	.802**	.606	.962**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.005	.063	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.893**	.802**	.606	.962**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.005	.063	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.893**	.893**	1	.716*	.493	.903**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.020	.148	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.802**	.802**	.716*	1	.689*	.888**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.020		.028	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.606	.606	.493	.689*	1	.756*
	Sig. (2-tailed)	.063	.063	.148	.028		.011
	N	10	10	10	10	10	10
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.962**	.962**	.903**	.888**	.756*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.011	
	N	10	10	10	10	10	10

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.605	.620	.677*	.918**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.064	.056	.032	.000	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.605	1	.933**	.861**	.518	.891**
	Sig. (2-tailed)	.064		.000	.001	.125	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.620	.933**	1	.896**	.676*	.938**
	Sig. (2-tailed)	.056	.000		.000	.032	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.677*	.861**	.896**	1	.683*	.936**
	Sig. (2-tailed)	.032	.001	.000		.029	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.918**	.518	.676*	.683*	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.125	.032	.029		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.840**	.891**	.938**	.936**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

3. Hasil Uji Reliabilitas Kerjasama Tim (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	5

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	5

Lampiran 7. Deskripsi Responden

1. Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	20 – 35 Tahun	46	44 %
2	36 – 50 Tahun	53	50 %
3	> 50 Tahun	6	6 %
4	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	6	6 %
2	Perempuan	99	94 %
3	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1	SMP	10	9 %
2	SMA/SMK	92	88 %
3	Diploma – S1	3	3 %
4	Jumlah	105	100 %

Sumber : Data diolah tahun 2024

Lampiran 8. Uji Korelasi Sederhana Dan Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

			Stres Kerja	Disiplin Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.894**	.864**	.773**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
		N	105	105	105	105
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.894**	1.000	.823**	.787**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
		N	105	105	105	105
	Kerjasama Tim	Correlation Coefficient	.864**	.823**	1.000	.898**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
		N	105	105	105	105
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.773**	.787**	.898**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		N	105	105	105	105

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923[a]	.852	.848	.852

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Lampiran 9. Hasil Uji Regresi Sederhana dan Regresi Berganda

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.653	1.628		1.016	.312
	Stres Kerja	.926	.074	.778	12.554	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.562	1.475		-.381	.704
	Disiplin Kerja	1.030	.067	.834	15.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.643	.878		1.873	.064
	Kerjasama Tim	.929	.040	.917	23.329	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923[a]	.852	.848	.852

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Lampiran 11. Hasil Uji Statistik t dan Uji Statistik F

1. Hasil Uji Statistik t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.171	1.075		1.090	.278
	Stres Kerja	-.238	.109	-.200	-2.191	.031
	Disiplin Kerja	.301	.116	.244	2.591	.011
	Kerjasama Tim	.888	.088	.877	10.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.568	3	140.856	193.837	.000[b]
	Residual	73.394	101	.727		
	Total	495.962	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Stres Kerja, Disiplin Kerja

Lampiran 12. Titik Presentase Distribusi r

r Tabel untuk df = 1- 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	**0.025**	**0.01**	**0.005**	**0.0005**
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	**0.05**	**0.02**	**0.01**	**0.001**
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	**0.6319**	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233

Lampiran 13. Tabel Uji t Titik Presentasi Distribusi t

t Tabel Untuk Alpha α 5%

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228

df	0,05	0,025
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007
53	1.674	2.006

df	0,05	0,025
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985

11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017

54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988

97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	**1.660**	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982

Lampiran 14. Tabel Uji F

TABEL DISTRIBUSI F, α = 5%

df 2 (n – k – 1)	**df 1** (k – 1)									
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
101	3.94	**3.09**	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91

Lampiran 15. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

A. Data Pribadi

Nama : Nova Darul Mukomah

Tempat & Tanggal Lahir : Pati, 02 November 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Ds. Kedungwinong rt 06 rw 01, Sukolilo, Pati

Telepon/Hp : 087734542507

Email : nono.novadarul02@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan formal

1. TK Dharma Pertiwi
2. SDN Kedungwinong 02
3. SMPN 1 Sukolilo
4. SMK An Najah Kayen
5. UNDARIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis Konsentrasi Manajemen

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nova Darul Mukomah

NIM : 20510053

Mahasiswa Program : Manajemen SDM

Tahun Akademik : 2020/2021

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penelitian Skripsi saya yang berjudul "PENGARUH STRES KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA (Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian sewing gedung 98 line 2,4 dan 5)". Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 08 juli 2025

Nova Darul Mukomah

NIM. 20510053

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 17 Juli 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 226/A.I/5/VII/2025 tanggal 15 Juli 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
   Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, S.E. M.M
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, S.E., M.M
   Jabatan Akademik : Guru Besar
   Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
   Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,
Nama : Nova Darul Mukomah
NIM : 20510053
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4 dan 5)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 87 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,	Anggota,	Anggota,
Fajar Suryatama, S.Sos., S.E., M.M	**Nunuk Supraptini, S.E. M.M**	**Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, S.E., M.M**
NIDN.0622047503	**NIDN.0614086601**	**NIDN.0606096201**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702

YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 17 Juli 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 165/A.I/6/X/2023 tanggal 13 Oktober 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, S.E. M.M
   Jabatan Akademik : Lektor
   Pangkat / Golongan: Penata, III/c
   Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, S.E., M.M
   Jabatan Akademik : Guru Besar
   Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
   Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Nova Darul Mukomah
NIM : 20510053
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Pantjatunggal Knitting Mill bagian *sewing* gedung 98 line 2,4, dan 5)

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	18/05/2024	Pengajuan Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	25/05/2024 s.d 14/09/2024	Bab I, II, III
03	Instrumen penelitian	25/11/2024	Uji Instrumen
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	02/12/2024	Ijin Penelitian
05	Pengumpulan Data	25/04/2025	Tabulasi Data
06	Analisis Data	06/06/2025 s.d 03/07/2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	06/07/2025 s.d 08/07/2025	Bab IV dan V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nunuk Supraptini, S.E. M.M
NIDN.0614086601

Pembimbing Pendamping,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, S.E., M.M
NIDN.0606096201

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702