

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Karajae Kota Parepare

Bernadeti Inchi Sampe¹ Anastasya D'Ornay² Riza Amalia Rifani³

^{1 2 3}Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Email: Bernhadeti@gmail.com¹

ABSTRAK

The aims of this study are: (1) To find out the variables of discipline and work stress partially affect the performance of employees at the Public Drinking Water Company (PAM) Tirta Karajae, Parepare City. (2) To find out the variables of discipline and work stress simultaneously affect the performance of employees at the Drinking Water Company (PAM) Tirta Karajae, Parepare City. In this study the analysis used was validity test, reliability test, multiple linear regression, partial test (t-test), simultaneous test (F test) and the coefficient of determination (R²) to determine the existing hypothesis in this study, the samples used in this study were employees at PAM Tirta Karajae Parepare City as many as 51 employees. Work discipline variable (X1) has a partial effect on the performance of employees (Y) of PAM Tirta Karajae, Parepare City. This is evidenced by the significant value of 0.005 < 0.010). The work stress variable (X2) has no partial effect on employee performance (Y) with a significant value of 0.424 > 0.05 and (0.807 < 2.010). Based on the test results on work discipline and work stress it was found that 17.521 > 2.71 and a significant level of 0.000

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Performance

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang memiliki peranan terpenting. SDM dalam organisasi berperan dalam membentuk suatu perencanaan, realisasi dalam kegiatan, dan evaluasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dikemudian hari, pengambilan keputusan merupakan keahlian, kemampuan, dan dasar ilmu pengetahuan yang memadai. Salah satu faktor penting yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja pada suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja yang berdampak pada tercapainya atau tidaknya tujuan perusahaan. Pimpinan atau atasan menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi kepada karyawannya agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Saat ini masyarakat sangat berharap pada pelaksanaan transparansi dan akuntabilitas yang semakin meningkat agar terciptanya tata pemerintah yang baik (Anggerwati & Lukman, 2023) yang mna dari segi pelayanan mengakibatkan kinerja karyawan atau pegawai menjadi perlu perhatian. Selain disiplin kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana stres yang tinggi dapat membuat kinerja karyawan menurun. Stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik maupun mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Pekerjaan yang monoton dan tuntutan tugas yang tinggi yang terjadi di perusahaan Pam Tirta Karajae Kota Parepare membuat karyawan menjadi stres, para karyawan dituntut untuk selalu on time atau tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja dan tidak segera ditangani akan membuat karyawan semakin tertekan, tidak bersemangat, dan frustrasi yang akan menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan mengganggu 3 kinerjanya. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja akan membuat karyawan tersebut menjadi sakit bahkan mengundurkan diri.

PDAM merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMD), yang merupakan salah satu

perpanjangan daerah bergerak dalam bidang penyediaan air bersih dibutuhkan oleh masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Parepare telah dimulai sekitar tahun 1962 dan berstatus Instansi Water Leiding Afdeling oleh pemerintah Hindia Belanda yang kemudian setelah Proklamasi Kemerdekaan RI tahun 1945 maka pengelolaan air minum diteruskan oleh Pemerintah Daerah Parepare. PDAM sekarang sudah menjadi Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare. Perusahaan daerah adalah perusahaan yang sebagian modal yang dimiliki adalah milik perusahaan milik perusahaan daerah, baik berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan maupun dari anggaran pendapatan dan belanja daerah. Ditegaskan dalam peraturan Pemerintahan No. 25 Tahun 2000 tentang kewenangan pemerintahan daerah membentuk dan mengelola BUMD, ciri-ciri BUMD yaitu pemerintah daerah memegang hak atas segala kekayaan dan usaha, pemerintah daerah berkedudukan sebagai pemegang saham dalam permodalan perusahaan, pemerintah daerah memiliki wewenang dan kekuasaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan, didirikan berdasarkan perda, dipimpin oleh reksi yang diangkat dan diberhentikan oleh keplah daerah atas pertimbangan DPRD.

Fenomena yang di temukan melalui observasi awal peneliti pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare

1. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam hal ketetapan waktu.
2. Stres kerja terhadap karyawan adalah dimana karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan.

Jadi Disiplin kerja dan stres kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Sebuah Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare. Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui variabel disiplin dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui variabel disiplin dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare.

II. Tinjauan Teori

Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Kultur ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi perlu di ubah atau ditegakkan, dan upaya yang terus-menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan di patuhi. Keempat, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Yusuf, 2016, p. 1)

Manajemen SDM diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Pengertian sumber daya manusia yaitu

suatu hasil kerja. Sumber daya manusia merupakan harta yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan (Dinsar et al., 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan (Ganyang, 2018, p. 143). Menurut (Nur, 2020) Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Terkadang para pegawai kurang disiplin dikarenakan memerhatikan keadaan luar yang membuat kinerja karyawan terganggu (Angka & Sulawati, 2022). Disiplin kerja menunjukkan kekuatan karyawan, pada umumnya karyawan yang memiliki kinerja baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus ditegakkan di perusahaan tersebut adalah kedisiplinan karyawan. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Stres Kerja

Menurut (Handoko, 2018, p. 200) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi psikis seseorang. Pengertian stres kerja yaitu suatu hasil kerja (D ORNAY, 2019) stres kerja adalah jika seseorang berada dalam kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya sehingga mengakibatkan tekanan. Stres dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja (Ganyang, 2018).

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Helfert menyatakan bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen (Riza Amalia Rifani, 2021). Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu (Ganyang, 2018). Menurut Simamora dalam (Kristanti, 2017) kinerja karyawan adalah tingkatan para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja (Rustan Ali dan Firman Alamuddin, 2021;8) yang dihasilkan seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga merujuk ada hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya (Permadi et al., 2023).

III. Metode

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan model analisis deskriptif. populasi adalah karyawan di bidang teknik dan operasi Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare, sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan. Jenis yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner (angket). Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validasi, uji reabilitas, pengujian hipotesis, uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji Koefisien Determinasi (R^2).

IV. Hasil dan Analisis

A. Deskripsi Data

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	28	54,9%
2	Perempuan	23	45,1%
Jumlah		51	100%

Sumber data primer tahun 2023

Pada data diatas yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 atau sekitar 54,9% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 atau sekitar 45,1%. Berdasarkan perbandingan persentase responden bersumber pada jenis kelamin disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang ada di PAM Tirta Karajae Kota Parepare mayoritas laki-laki.

Tabel 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1	17 – 25 Tahun	8	15,7%
2	26 – 35 Tahun	29	56,9%
3	36– 45 Tahun	14	27,5%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer Tahun (data diolah), 2023

Berdasarkan data di atas, responden berusia 17 – 25 tahun sebanyak 8 responden atau 15,7%, yang berusia 26– 35 tahun, terdapat 29 responden atau 56,9%, yang berusia 36-45 tahun sebanyak 14 responden atau 27,5%. Perbandingan persentase responden terbanyak dapat disimpulkan bahwa usia rata-rata karyawan PAM Tirta Krajae Kota Parepare berkisaran 26-35 tahun.

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi (N)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	12	23,5%
2.	D3(DIPOLMA)	3	5,9%
3.	Strata I (S-1)	36	70,6%
Jumlah		51	100%

Sumber: Data Primer Tahun 2023

Pada data diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PAM Tirta Karajae Kota Parepare yang SMA/SMK sebanyak 12 atau 23,5%, D3 (Diploma)sebanyak 3 atau 5,9% dan S1 sebanyak 36 atau 70,6%. Dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan PAM Tirta Karajae Kota Parepare yaitu S1 sebanyak 36 responden atau sebesar 70,6%.

B. Uji Validasi

Tabel 7
Hasil Pengujian Validitas

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja			
	X1.1	0,284	0.275	Valid
	X1.2	0,308	0.275	Valid
	X1.3	0,339	0.275	Valid
	X1.4	0,392	0.275	Valid

	X1.5	0,397	0.275	Valid
2	Stres Kerja			
	X2.1	0,372	0.275	Valid
	X2.2	0,286	0.275	Valid
	X2.3	0,294	0.275	Valid
	X2.4	0,422	0.275	Valid
4	Kinerja Karyawan			
	Y1.1	0,353	0.275	Valid
	Y1.2	0,290	0.275	Valid
	Y1.3	0,279	0.275	Valid
	Y1.4	0,316	0.275	Valid
	Y1.5	0,291	0.275	Valid
	Y1.6	0,360	0.275	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.20, 2023

Hasil uji data menggunakan aplikasi SPSS versi 20 pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel independen (disiplin kerja dan stres kerja) dan variabel dependen (kinerja) dinyatakan valid berdasarkan kriteria hitung bahwa bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,275) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka dinyatakan valid. Dapat dipahami bahwa seluruh butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini dan dapat dijadikan data pada pengolahan data-data lainnya.

C. Uji Reliabilitas

Tabel 8
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah indikator	Keterangan
Disiplin Kerja	0,717	5	Reliabel
Stres Kerja	0,635	4	
Kinerja Karyawan	0,799	6	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS V.20 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 9 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja adalah $0,717 >$ dari nilai r_{tabel} (0,257), nilai *Cronbach's Alpha* variabel stres kerja (0,635) $>$ dari nilai r_{tabel} (0,257), dan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja (0,799) $>$ r_{tabel} (0,257). Dan seluruh variabel lebih besar dari nilai reliabel 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada indikator variabel baik itu pada variabel independen (disiplin kerja dan stres kerja) dan variabel dependen (kinerja) dinyatakan reliabel atau konsisten.

D. Analisis Linier Berganda

Tabel 9
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	305.228	27.946		10.922	.000
RATA_X1	2.199	.748	.412	2.939	.005
RATA_X2	.038	.047	.113	.807	.424

a. Dependent Variable: RATA_Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.20 2023

Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan bahwa:

1. Kinerja mempunyai nilai konstanta sebesar 305,228, dapat diartikan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X_1), dan stres kerja (X_2), maka besaran nilai variabel kinerja karyawan adalah 305,228.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X_1) adalah 2,199 yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan kinerja sebesar 2,199 dimana indikator variabel lainnya dalam kondisi tetap.
3. Nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) adalah 0,38 yang membuktikan bahwa variabel stres kerja bila ditingkatkan 1 kali saja, akan meningkatkan nilai kinerja sebesar 0,38, dimana variabel lainnya dalam kondisi tetap.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 10
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	305.228	27.946		10.922	.000
RATA_X1	2.199	.748	.412	2.939	.005
RATA_X2	.038	.047	.113	.807	.424

a. Dependent Variable: RATA_Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.20 2023

untuk mendapatkan nilai t_{tabel} adalah menggunakan rumus :

$$t_{tabel} = (a/2; n - k)$$

$$\begin{aligned} \text{Jadi, } t_{tabel} &= (0,025; 51 - 3) \\ &= (0,025; 48) \\ &= \mathbf{2,010}. \end{aligned}$$

Untuk penelitian ini nilai t_{tabel} adalah 2,010. Jadi berdasarkan informasi uji parsial atau uji t di atas, ditemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) PAM Tirta Karajae Kota Parepare. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan disiplin kerja (X_1) adalah 0,005 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Selain itu, hasil hitung uji parsial disiplin kerja (X_1) adalah 2,939 dan lebih besar dari 2,010.
- b. Hasil uji parsial variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PAM Tirta Karajae Kota Parepare adalah nilai signifikansi 0.424 lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Dan nilai t_{hitung} uji parsial stres kerja (X_2) 0,807 lebih kecil dari nilai t_{tabel} yakni 2,010. Artinya adalah variabel stres kerja (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PAM Tirta Karajae Kota Parepare.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	56917.265	2	28458.633	6.801	.003 ^b
Residual	200856.421	48	4184.509		
Total	257773.686	50			

a. Dependent Variable: RATA_Y
b. Predictors: (Constant), RATA_X2, RATA_X1

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.20 2023

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} adalah :

$$Df (N1) = k - 1$$

$$Df (N2) = n - k$$

Keterangan : df = degree freedom

n = Jumlah Responden (51)

k = Jumlah variabel (3)

a = si5% (0,05)

maka : $F_{tabel} = Df (N1) = 3 - 1 = 2$

$$Df (N2) = 51 - 3 = 48 (3,19)$$

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, F_{hitung} sebesar 6,801 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,19 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,801 > 3,19$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jadi dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara bersamaan (simultan) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 _a	.221	.188	64.688

a. Predictors: (Constant), RATA_X2, RATA_X1

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS V.20 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,470, sedangkan nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai besarnya kontribusi variabel disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Karajae Kota Parepare dengan melihat R_{square} atau (R^2) = 0,221. Hal ini berarti variabel disiplin kerja dan stres kerja menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 22,1% sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, terdapat variabel lain yang menjadi pengaruh terhadap kinerja sebesar 77,9% (100% - 22,1%).

V. Kesimpulan

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kejadian stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Karajae Kota Parepare, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Disiplin kerja (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Karajae Kota Parepare, dimana hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,939 > dari t_{tabel} 2,010 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,005 < 0,05$). Sedangkan stres kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Karajae Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,807 < dari t_{tabel} 2,010 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,424 > 0,05$).
2. Disiplin kerja (X_1), dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan atau bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Karajae Kota Parepare, hal ini dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 6,801 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,19. sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $6,801 > 3,19$ dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka kesimpulan dapat diterima. Sehingga variabel disiplin kerja dan stres kerja secara bersamaan atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PAM Tirta Karajae Kota Parepare dengan demikian hipotesis terbukti.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi perusahaan PAM Tirta Karajae Kota Parepare
Masih terdapat 77,9 % variabel lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PAM Tirta Karajae Kota Parepare, hal ini memberikan informasi bahwa masih ada variabel lain yang dapat menjadi konsen dan perhatian pihak manajemen PAM Tirta Karajae Kota Parepare dalam memberi binaan kepada karyawan . Penulis menyarankan untuk pihak manajemen dari Perusahaan Umum Air Minum (PAM) Tirta Karajae Kota Parepare agar meningkatkan dan mempertahankan serta meningkatkan disiplin karyawan yang dinilai baik dan mendukung kinerja karyawan .
2. Bagi Pihak Akademik
Diharapkan bagi pihak akademik penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Penulis selanjutnya
Diharapkan bagi penulis untuk terus lebih belajar dan mempraktekkan teori-teori yang telah didapatkan diperkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara baik dan praktis mengenai masalah-masalah yang akan dihadapi didunia kerja nantinya.

Referensi

- Anggerwati, A. I., & Lukman, S. D. S. (2023). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu, Kompleksitas Tugas dan Tekanan Ketaatan Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment Pada Kantor Perwakilan BPKP. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(2), 348–362.
- Angka, A. F. S., & Sulawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 1(1), 123–133.
- D Ornay, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riawa Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 7(2), 1–19.
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90.

- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Putri.
- Gunawan, H., Pala, R., Tijjag, B., Razak, M., & Qur'ani, B. (2024). Global challenges of the mining industry: Effect of job insecurity and reward on turnover intention through job satisfaction. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 11.
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPEE-Yogyakarta.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10.
- Nur, I. (2020). Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(1), 48–63.
- Permadi, A., Sapada, A. F. A., Asike, A., & Lukman, S. D. S. (2023). Beban, Kompetensi, dan Kompensasi: Kunci Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(1), 1–7.
- Riza Amalia Rifani. (2021). Analisis Laporan Keuangan untuk Mengukur Kinerja Keuangan atas Penyaluran Kredit PT BTN (persero) Tbk. *Amsir Management Journal*, 2(1), 7–19. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.25>
- Yusuf, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gejayan.