

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA SMA ARJUNA DAN SMA GAJAH MADA BANDAR LAMPUNG)**

**Rahyono**

Fakultas Ekonomi Universitas Malahayati  
Jl. Pramuka No.27, Kemiling Permai, Kec. Kemiling, Kota Bandar Lampung, Lampung  
e-mail : [rahyono@malahayati.ac.id](mailto:rahyono@malahayati.ac.id)

### **Abstract**

Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan. Agar produktivitas kerja yang tinggi di setiap liniya diperlukan karyawan yang memiliki Disiplin kerja, tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik sulit akan menjalankan tugasnya. Selain itu stres kerja juga akan memberi pengaruh terhadap kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 karyawan dari SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan cara membaca literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden. Teknik pengolahan data menggunakan program komputerisasi SPSS (paket statistik untuk ilmu sosial) versi 20 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung.

*Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*

### **I. PENDAHULUAN**

Dunia pendidikan di era milenial bisa dikatakan adalah dunia yang penuh persaingan. Sukses suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan para karyawannya untuk beradaptasi pada perubahan lingkungan yang strategis dalam berbagai dimensi. Sekarang ini pendidikan dituntut menciptakan karyawan yang mempunyai potensi tinggi untuk melakukan perubahan dan pengembangan serta kemajuan terhadap organisasi. Organisasi tersebut harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan agar tetap mampu bersaing dengan para kompetitor yang semakin banyak berdatangan dan semakin maju. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Saat ini karyawan yang dibutuhkan adalah karyawan yang memiliki kinerja dan semangat kerja tinggi, inovatif, produktif, bermotivasi, berdisiplin tinggi, bekerja keras, bertanggung jawab serta berdedikasi tinggi yang dilandasi semangat dan tekad untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan visi dan misi yang ada.

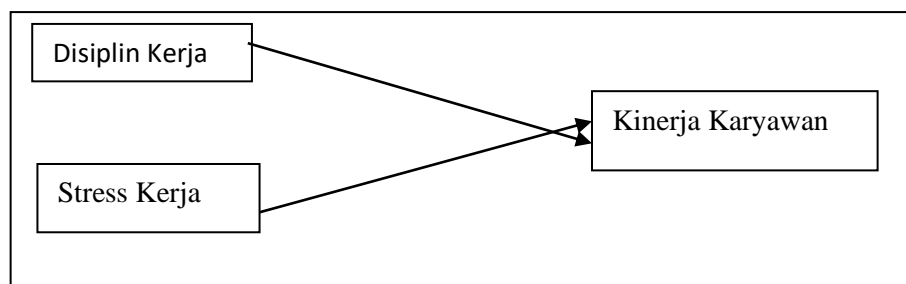
Kinerja yang baik hanya bisa tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Dan setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya bisa terampil, kompeten, disiplin, serta

bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan. Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan organisasi, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan (Ekhsan dan Septian, 2021).

Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai salah satu hal pokok yang cukup penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah disiplin kerja dan stres kerja yang kurang baik serta dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

Disiplin merupakan penggunaan beberapa hukuman dan sanksi terhadap perilaku pegawai yang menyimpang dari peraturan. Pada saat seorang pegawai melanggar peraturan, seperti, sering terlambat datang ke kantor atau absen, menimbulkan perkelahian di tempat kerja, tidak jujur, atau perilaku menyimpang lainnya, maka pemimpin atau supervisor harus memberikan respons. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada output hasil kerjanya (Santoso, 2017). Agar produktivitas kerja yang tinggi di setiap liniya diperlukan pegawai yang memiliki Disiplin kerja, tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik sulit akan menjalankan tugasnya untuk. Jika disiplin kerja dilaksanakan dengan baik, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

Stres merupakan kondisi dinamis yang ada di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan nya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Simarmata, 2021). Stres kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, apabila karyawan tidak dapat mengatasi stres yang dialaminya maka hal tersebut dapat menghambat kinerja karyawan. Apabila Kinerja yang dihasilkan menurun cepat atau lambat hal tersebut dapat berdampak buruk pula bagi organisasi (Nelsi, 2021).



Gambar 1. Kerangka pikir

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kualitas pelayanan. Sehingga apabila pegawai tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya dapat dipastikan pelayanannya akan menurun. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Surito dkk, 2019). Menurut Rivai (2016), indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standard kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke masyarakat atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sampeliling, 2015) yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam pemerintah
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sedangkan menurut Khanka (2016), ada beberapa faktor yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja yaitu:

1. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
2. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
3. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
4. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.
5. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dan lain-lain.
6. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggungjawab yang salah serta sistem komunikasi yang tidak sempurna.
7. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan pegawai (Surito dkk, 2019).

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh pada emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang dalam melakukan pekerjaan, suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Nauli dan Pradopo, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Gibson (2018) kinerja karyawan adalah untuk kerja yang dilakukan seorang karyawan yang berkualitas menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu organisasi sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Habib dkk, 2020).

## **III. METODE PENELITIAN**

### **Profil Objek Penelitian**

Menggunakan data primer yang di peroleh dari sumber asli secara langsung dengan menggunakan kuesioner yang berasal dari wawancara yang dilakukan terhadap Karyawan pada SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi sebagaimana yang dikatakan (Sugiyono, 2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Atau dapat dikatakan populasi adalah seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung. Menurut (Sugiyono, 2016) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 55 karyawan pada SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2016) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Berkaitan dengan hal ini, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah:

1. Studi Pustaka yaitu metode dengan cara membaca literatur, bahan referensi, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti.
2. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden.

### **Teknik Pengolahan data**

Dilakukan dengan menggunakan komputersasi program SPSS (*statistical package for social sciences*) versi 20 for windows. Data yang diolah dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

### **Metode Analisis Data**

#### **Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2013: 52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria uji validitas instrumen ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis  
Ho: data berstatus tidak valid  
Ha: data berstatus valid
2. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%)
  - 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima
  - 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

#### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator konstruk yang menunjukkan derajat dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk yang umum. Menurut Ghazali (2013: 47) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Croanbach's Alpha* pada interpretasi r di bawah ini:

**Tabel 1. Interpretasi Nilai r**

Koefisien r	Kategori
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2016

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Pengujian normalitas dengan melihat uji statistik *Kolmogorof-Smirnov (K-S)*, dengan membandingkan probabilitas (p) yang diperoleh dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05. Apabila nilai  $p > \alpha$  maka terdistribusi normal atau sebaliknya (Ghozali, 2013: 160).

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013: 105). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen. Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation factor (VIF)*. Model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1.  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas tujuan semula apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### Uji Parsial dengan t-test

Menurut Ghozali (2013: 36) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

- a. Membuat hipotesis
  - Menentukan nilai probabilitas (*sig*) pada nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%)
    - Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
    - Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Menentukan kesimpulan dengan membandingkan probabilitas dan hipotesis.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas diuji cobakan terhadap 55 responden yang dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian ini adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka berstatus valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka berstatus tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item soal	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,452	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 2	0,217	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 3	0,678	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 4	0,821	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 5	0,713	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang terdiri dari 5 butir pernyataan didapat nilai r<sub>hitung</sub> terkecil 0,217 pada pernyataan nomor 2 dan nilai r<sub>hitung</sub> terbesar adalah 0,821 pada pernyataan nomor 4 yang berarti bahwa nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai r<sub>tabel</sub> (0,821>0,207) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal pada variabel disiplin kerja adalah berstatus valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja**

Item soal	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,789	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 2	0,775	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 3	0,807	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 4	0,615	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 5	0,929	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa variabel stres kerja yang terdiri dari 5 butir pernyataan didapat nilai r<sub>hitung</sub> terkecil 0,615 pada pernyataan nomor 4 dan nilai r<sub>hitung</sub> terbesar adalah 0,929 pada pernyataan nomor 5 yang berarti bahwa nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai r<sub>tabel</sub> (0,929>0,207) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal pada variabel stres kerja adalah berstatus valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Item soal	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Kondisi	Kesimpulan
Item 1	0,728	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 2	0,811	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 3	0,754	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 4	0,721	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
Item 5	0,363	0,207	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari 5 butir pernyataan didapat nilai r<sub>hitung</sub> terkecil 0,363 pada pernyataan nomor 5 dan nilai r<sub>hitung</sub> terbesar adalah 0,811 pada pernyataan nomor 2 yang berarti bahwa nilai r<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai r<sub>tabel</sub> (0,811>0,207) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir soal pada variabel Kinerja Karyawan adalah berstatus valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas pada instrumen ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Croanbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	0,655	Tinggi
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	0,723	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,715	Tinggi

### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan nilai dari *Kolmogorov-smirnov*. Hasil output uji normalitas dengan *Kolmogorov-smirnov* menggunakan *SPSS ver.20.00 for windows*, disajikan pada tabel 6. berikut ini:

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57375558
	Absolute	.231
Most Extreme Differences	Positive	.124
	Negative	-.231
Kolmogorov-Smirnov Z		2.655
Asymp. Sig. (2-tailed)		.715

a. Test distribution is Normal.

Tabel 6 di atas menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 2,655 dengan signifikansi 0,715. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi 0,715 lebih besar dari 0,05.

### Uji Multikolinieritas

Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation factor* (VIF).

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.628	2.568		2.191	.030		
	X1	.379	.081	.355	4.709	.000	.979	1.015
	X2	.415	.075	.419	5.554	.000	.979	1.015

a. Dependent Variable: Y

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel disiplin kerja yaitu 0,979 dan stres kerja yaitu 0,979 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai *VIF* variabel disiplin kerja yaitu 1,015 dan stres kerja yaitu 1.015 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial dengan t-test

Hasil output uji parsial dengan t-test menggunakan SPSS ver.20.00 for windows, dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8. Hasil Uji t-test**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5.628	2.568		2.191	.030
1	X1	.380	.081	.355	4.709	.001
	X2	.415	.075	.419	5.554	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel 8 di atas menunjukkan hasil uji parsial dengan t-test, diperoleh t-hitung sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Karena signifikansi disiplin kerja ( $X_1$ ) lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kualitas pelayanan ( $Y$ ).
2. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Karena signifikansi disiplin kerja ( $X_2$ ) lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kualitas pelayanan ( $Y$ ).

## Pembahasan

### Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Mayesti dkk, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wairooy, 2017). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karna banyak faktor yang mempengaruhinya (Suwanto, 2019).

### Stres Kerja

Kenyataan yang ditemukan dari karyawan bahwa tuntutan kerja yang ketat menjadikan banyak karyawan menjadi cukup stres ( kategori cukup tinggi) dalam menghadapi dinamika kerja, yang menjadikan karyawan kurang mematuhi komitmen terhadap aturan kerja, khususnya yang berkaitan dengan tingkat kehadiran karyawan. Namun, di sisi lain karyawan menanggapi tuntutan kerja yang tinggi tersebut dengan sikap-sikap positif yang menyebabkan kinerja karyawan berada di kategori cukup tinggi, walaupun realisasi dari target-target pencapaian yang telah perusahaan berikan tidak sepenuhnya tercapai. Dengan kata lain stres kerja dalam bentuk tuntutan kerja yang semula negatif diubah menjadi energi aktual yang memiliki nilai positif oleh para karyawan.



Menjamin terciptanya nuansa kerja yang kondusif dalam beraktivitas kerja, maka karyawan akan termotivasi dengan adanya tingkat keamanan dan keselamatan kerja atas suasana kerja yang baik. Bila suasana kerja sering mengalami kebisingan, keributan, suasana lalu lintas orang, tentunya mengganggu konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Akibatnya banyak pekerjaan yang terbengkalai dan hal ini akan memberikan dampak rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu pengelolaan stress dalam perusahaan sangatlah penting dimana karyawan maupun perusahaan akan mengalami dampak dari stress tersebut.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung.
2. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung.

### Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan luas objek penelitiannya.
2. Bagi lembaga, agar tetap meningkatkan disiplin kerja dan stress kerja karena baik disiplin kerja maupun stress kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan.
3. karyawan.
4. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung sebaiknya harus meningkatkan dan memperhatikan serta melakukan rutinitas untuk melihat disiplin kerja dan tingkat stress kerja pada karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.
5. Pihak pimpinan perlu secara rutin mengamati kedisiplinan dan tingkat kerja para karyawan agar lebih maksimal dalam menjalankan tugas. Perlu diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan stress kerja karyawan akan mempengaruhi baik tidaknya kinerja karyawan yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ekhsan dan Septian. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Habib dkk. (2020). *Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Drive Thru Tahun 2020*. *Jurnal SCRIPTURA*, 11 (1), 35-40.
- Mayesti dkk. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Karayawan CV. Adeeva Kontruksi Jambi*. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 147–150. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i2.208>.
- Nelsi. (2021). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3 (3).
- Nauli dan Pradopo. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rspad Gatot Soebroto (Studi Pada Karyawan Rspad Gatot Soebroto Di Jakarta)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 1 (1).
- Sampeliling. (2015). *Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*, 12(1), 1–17.

- Santoso. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)*. Jurnal Mandiri, 1 (2), 248-271.
- Simarmata. (2021). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung)*. Jenius, 5 (1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan metode R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Surito dkk. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1), 1689–1699.
- Suwanto. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>.
- Wairooy. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. Jurnal Ad'ministrare, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>.