



**G E M A**

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: [jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index](http://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index)

ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



## Implikasi Disiplin dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu Anak

Elisabeth Mega Felida<sup>1</sup>, Rina Milyati Yuniastuti<sup>1\*</sup>, Vitratin<sup>1</sup>, Aderina K Harahap<sup>2</sup>, Tuti Hairani<sup>1</sup>

1. Institut Maritim Prasetya Mandiri, Lampung, Indonesia
2. Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Artikel History:</b>                      Received: October 2, 2023                      Revised: November 23, 2023                      Published: November 30, 2023</p> <p><b>Keywords:</b>                      Discipline, Work stress, Employee performance</p>	<p><i>Low levels of employee work discipline and high levels of work stress causes the decreased of employee performance. This problem become an internal problem at the Santa Anna Maternal and Child Hospital in Teluk Betung. The aim of this research is to determine the implications of work discipline and work stress towards employee performance at maternal and child hospitals. The researcher used quantitative research method with the population of 169 employees. The research data was obtained from interview and survey. The instrument was tested using validity and reliability tests, while data analysis used the t test and F test. The result of the t test shows that the work discipline variable has an effect towards employee performance, the work stress variable has no effect towards employee performance at the Santa Anna Maternal and Child Hospital in Teluk Betung. The result of the F test shows that work discipline and work stress affects the employee performance. The implications of this research is to give attention on work discipline and work stress in order to improve the employee performance. For further research, it is recommended to add moderating variables or intervening variables.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Riwayat Artikel:</b>                      Diterima: 2 Oktober 2023                      Direvisi: 23 November 2023                      Dipublikasikan: 30 November 2023</p> <p><b>Kata kunci:</b>                      Disiplin, Stres kerja, Kinerja karyawan</p>	<p>Tingkat disiplin kerja karyawan rendah serta stres kerja yang tinggi menimbulkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan ini timbul dan menjadi masalah internal di rumah sakit ibu dan anak Santa Anna Teluk Betung. Tujuan penelitian mengetahui implikasi dari Disiplin serta Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada rumah Sakit ibu dan anak. Penulis memakai metode penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini 169 karyawan. Data penelitian diperoleh dari wawancara serta membuat survey penelitian. buat pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reabilitas, sedangkan analisis data menggunakan uji t dan uji F. hasil penelitian uji t menandakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan rumah Sakit ibu dan Anak Santa Anna Teluk Betung. Hasil uji F pada ketahu bahwa disiplin dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini memberikan masukan bahwa perlu diperhatikan disiplin dan stres kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel moderasi ataupun variabel intervening.</p>

**Corresponding Author :**

Rina Milyati Yuniastuti  
 Institut Maritim Prasetya Mandiri, Lampung, Indonesia  
 \*email: [rinamilyati@gmail.com](mailto:rinamilyati@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Pada aspek kehidupan yang begitu ketat dalam persaingan. Persaingan ketat terjadi pada disiplin kerja karyawan yang perlu diutamakan. Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja ialah bentuk sistem dipakai komunikasi pada karyawan dengan manajer supaya mengikuti kepatuhan yang di buat. Dengan disiplin kerja maka kegiatan operasional suatu usaha akan berjalan dengan lancar dan tepat. Disiplin kerja menjadikan suatu perilaku karyawan akan lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja dapat diterapkan baik pada bidang jasa maupun manufaktur. Karyawan yang bekerja di bidang jasa seperti rumah sakit terkadang banyak tuntutan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti lebih dibandingkan bidang lainnya. Hal ini karena karyawan berhadapan dengan masalah kesehatan masyarakat. Jika karyawan tidak sanggup menghadapinya maka akan timbul stres kerja. Pendapat (mangkunegaran, 2017) stres kerja ialah keadaan karyawan yang tertekan karena perasaan beban kerja yang dihadapinya. Kondisi ini dapat terjadi seperti merokok berlebihan, suka menyendiri, emosi yang tidak terkontrol, tegang, cemas sekali, dan gugup. Berakibat kinerja karyawan turun dan akan sangat merugikan perusahaan. Kinerja karyawan yaitu tanda akan kualitas tercapai karyawan atas tanggung jawab (mangkunegaran, 2017). Dengan kinerja karyawan maka standar perusahaan terwujud. Hal ini harus menjadikan suatu bentuk kemajuan perusahaan dengan berani menciptakan kinerja karyawan dan mampu bersaing. Salah satunya persaingan dibidang jasa pada rumah sakit. Berdasar Pasal 12 UU 2009 bahwa rumah sakit, sumber daya manusia tempat tinggal sakit terdiri berasal energi medis, tenaga keperawatan, energi kefarmasian, energi manajemen tempat tinggal sakit dan energi non kesehatan. sesuai hasil observasi awal di rumah Sakit ibu dan Anak Santa Anna sangat masih terlihat di lapangan bahwa masih kurangnya disiplin karyawan seperti seringnya terlambat berangkat kerja serta tidak masuk tanpa liputan, serta terdapat yang tidak tepat ketika dalam menyelesaikan pekerjaannya. Data tahun 2021 jumlah karyawan RSIA Santa Anna secara keseluruhan adalah 169 (seratus enam puluh sembilan) orang, seperti yang ditunjukkan pada table 1. Karyawan tersebut diklaim bertugas sesuai dengan Jobdesk dan UTW masing-masing karyawan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan RSIA Santa Anna

NO	GRUP	SDM	Jumlah
1	SDM pelayanan Medik Dasar	Dokter Umum	8
2	SDM pelayanan Medik Dasar	Dokter gigi	2
3	SDM pelayanan Medik Spesialis Dasar	Penyakit Dalam	1
4	SDM pelayanan Medik Spesialis Dasar	Kesehatan Anak	3
5	SDM pelayanan Medik Spesialis Dasar	Obstetri & Ginekologi	2
6	SDM pelayanan Medik Spesialis penunjang	Anestesiologi	1
7	SDM Pelayanan kefarmasian	Apoteker	1
8	SDM Pelayanan kefarmasian	Asisten Apoteker	5
9	SDM Manajemen Keperawatan	S2 Keperawatan	3
10	SDM Pelayanan Keperawatan	D3 Keperawatan	42
11	SDM Pelayanan Kebidanan	D3 Kebidanan	15
12	SDM Pelayanan Kebidanan	Profesi Bidan (Bd)	3
13	SDM Pelayanan Gizi	Nutrisionis	1
14	SDM Pelayanan Laboratorium	S1 Analis Kesehatan	1
14	SDM Pelayanan Laboratorium	D3 Analis Kesehatan	3
16	SDM Tenaga Keteknisian Medis	Tenaga Terlatih Perekam Medis	7
17	SDM Tenaga Keteknisian Medis	Perekam Medis dan Informasi Kesehatan	7
18	SDM Pelayanan Kesehatan Lingkungan	Sanitasi Lingkungan	1
19	SDM Tenaga Non Kesehatan	SDM Administrasi	5
20	SDM Tenaga Non Kesehatan	Tenaga Non Kesehatan lainnya	10
JUMLAH			169 orang

Sumber :HRD RSIA Santa Anna 2021

Tabel 2. Daftar Kehadiran Karyawan RSIA Santa Anna Tahun 2021

NO	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
1	Januari	169	25	10	0,23%
2	Februari	169	24	6	0,14%
3	Maret	169	24	13	0,32%
4	April	169	25	8	0,19%
5	Mei	169	24	4	0,14%
6	Juni	169	24	7	0,13%
7	Juli	169	26	6	0,13%
8	Agustus	169	26	9	0,20%
9	September	169	25	6	0,14%
10	Oktober	169	24	5	0,12%
11	November	169	27	4	0,13%
12	Desember	169	24	6	0,14%
<b>Jumlah</b>				<b>84</b>	2,01
<b>Rata-rata</b>					0,16

Sumber : HRD RSIA Santa Anna 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan terendah terjadi di bulan Oktober sebanyak 0,12%, sedangkan rerata taraf absensi karyawan di bulan Januari – Desember 0,16% atau kurang dari 1%. Jika absensi karyawan kurang dari 1% akan menimbulkan disiplin karyawan masih belum berdasarkan ketentuan rumah sakit. Penelitian (Safitri, 2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan juga jika tanpa disiplin kerja maka kinerja karyawan akan tidak tercapai, penelitian diperkuat dengan hasil (Susanto et al., 2019). Dengan adanya disiplin kerja dan menjaga karyawan untuk sesuai dengan standar maka akan dapat menekan stres kerja. Hasil penelitian (Azila-Gbette et al., 2022) bahwa dengan keterlibatan karyawan dengan disiplin dan stres kerja merupakan suatu kesatuan yang dibutuhkan suatu motivasi karyawan. Hal ini karena dengan adanya motivasi atau dukungan dari pimpinan maka karyawan akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Y.Ahmad, 2018) stres kerja muncul akibat beban kerja karyawan yang sudah banyak, tetapi penelitiannya tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian (Trivellas et al., 2013) bahwa dengan menjaga stres kerja pada karyawan di rumah sakit akan membuat karyawan merasa nyaman dan akan bekerja dengan baik dan lancar. Hasil penelitian (Whiting et al., 2011) bahwa karyawan yang terjaga dari kondisi tidak stres kerja maka dalam jangka panjang akan membuat prestasi kerja. Untuk itu perlu adanya suatu sistem kerja yang tidak membuat karyawan merasa terbebani, apalagi untuk karyawan yang bekerja di bidang jasa. Ini merupakan suatu bidang

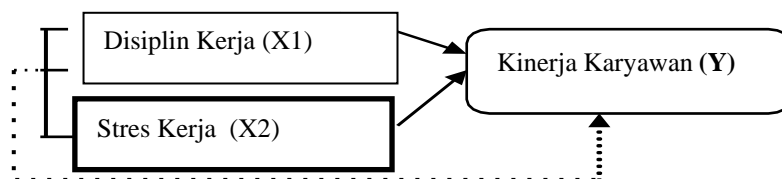
yang langsung dinikmati oleh pelanggan. Beberapa penelitian dilakukan pada objek perusahaan manufaktur dan juga rumah sakit, adapun penelitian ini dengan objek pada rumah sakit bersalin ibu dan anak. Berdasarkan uraian dan permasalahan tersebut tujuan penelitian ingin menguji apakah ada implikasi/pengaruh antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan di rumah sakit bersalin ibu dan anak.

## METODE PENELITIAN

Penelitian tujuan mengetahui implikasi/ pengaruh Disiplin serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penelitian dengan data kuantitatif asal pengisian berita umum oleh karyawan di rumah Sakit ibu dan Anak Santa Anna 169 orang. Metode pengumpulan data yg pada gunakan pada penelitian ini merupakan teknik observasi serta berita umum. sehabis data terkumpul, kemudian dilakukan pengujian instrumen yg terdiri berasal uji validitas, reabilitas, uji normalitas. Sedangkan teknik pengujian hipotesis yang dipergunakan pada pengujian ini merupakan Uji t , Uji F, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### Desain Penelitian

Metodologi penelitian ini adalah jenis penelitian kausalitas naratif. Hal tersebut merupakan pengertian dari desain penelitian deskriptif. Penelitian naratif menurut Sugiyono (2015) merupakan penelitian untuk memastikan nilai variabel bebas tanpa menghasilkan hubungan menggunakan variabel lain. Tempat dari penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Santa Anna Bandar Lampung.



Gambar 1. Kerangka pikir

### Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dengan teknik probability sampling. Seluruh karyawan Rumah Sakit Ibu dan di Anak Santa Anna yang berjumlah 169 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data pendekatan kuantitatif menekankan analisis *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Data sebagai data pokok adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono,

(2018:23) merupakan data yang disajikan dalam bentuk angka kualitatif yang diangkakan yang dapat diukur dan dihitung secara statistik. Sumber informasi data primer dan data sekunder. Data primer dengan alat bantu berupa kuesioner. Sementara data sekunder di antaranya Informasi data Rumah sakit Santa Anna.

### Definisi Operasional

Berikut adalah secara lengkap dijelaskan tentang operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Skala
Disiplin Kerja sebagai Variabel bebas (X1)	Sinambela (2017) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses memikat orang ke suatu organisasi sesuai dengan kebutuhan mereka pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang dibutuhkan, dan kemudian mendorong mereka untuk melamar posisi di organisasi tersebut.  Menurutnya, perekrutan adalah seperangkat prosedur yang digunakan untuk mengidentifikasi pelamar kerja yang memiliki bakat, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan oleh bisnis untuk memenuhi tuntutan sumber daya manusia yang diantisipasi.	Dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan  Sumber Rekrutmen Internal dan Eksternal  Metode Rekrutmen Terbuka dan tertutup	Skala Likert
Stress Kerja sebagai Variabel Bebas (X2)	Hasibuan (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan uang atau barang berwujud yang diterima karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada organisasi. Komponen kunci dari manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan struktur kompensasi yang efisien karena mendorong perekrutan dan retensi karyawan yang kompeten. Selain itu, struktur kompensasi organisasi mempengaruhi kinerja strategis.	Kompensasi Langsung: Gaji, Upah, Intensif  Kompensasi Tidak Langsung: Promosi, Asuransi, fasilitas	Skala Likert
Kinerja Karyawan sebagai Variabel Terikat (Y)	Kinerja adalah konsekuensi kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016).	Kuantitas kerja, Tanggung jawab, kualitas kerja, Kerja sama, Inisiatif	Skala Likert

### Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan Kuisisioner. Kuisisioner dibuat oleh penulis berdasarkan variabel dan indikatornya. menurut Sugiyono (2017) kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan memberikan beberapa buah pertanyaan terstruktur pada responden buat dijawab. survei disebarkan pada 169 responden Karyawan. Dengan skala likert dengan nilai tertinggi sangat setuju (5) dan sangat tidak setuju (1).

Tabel 4.Sumber dan penilaian kuisioner

Variabel Penelitian	Sumber Pertanyaan	Banyaknya item pertanyaan	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Sinambela (2017)	9	Skala Likert
Stress Kerja (X2)	Hasibuan (2016)	9	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kasmir (2016)	9	Skala Likert

### Teknik Analisis Data

Langkah analisis yang diperlukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, lalu uji analisis regresi linear berganda, dan uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data menggunakan beberapa alat uji berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi berganda, serta uji hipotesis. Adapun hasil analisis data studi adalah berikut:

### Uji Validitas

Menggunakan korelasi antara masing skor indikator dengan total skor konstruk. Jika hasil pengujian diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya. Perhitungan diperoleh nilai seluruh item pernyataan dalam keempat variabel penelitian memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Oleh itu, disimpulkan semua pernyataan dalam variabel penelitian adalah sah atau valid.

### Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang menjadi uji kedua dalam uji keabsahan data. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , dinyatakan reliabel, sebaliknya. Perhitungan diperoleh nilai cronbach alpha masing-masing variabel penelitian lebih besar dibandingkan 0,60, yaitu variable disiplin sebesar 0,841, stres kerja 0,871 dan kinerja karyawan 0,854. Maka dikatakan instrumen penelitian adalah reliabel atau handal.

## Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogrov-smirnov, nilai signifikansi (sig) > 0,05, berdistribusi secara normal dan nilai signifikansi (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi dengan normal. Perhitungan diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05. Maka dikatakan data dalam penelitian memiliki distribusi secara normal.

## Analisis Deskriptif

Rumah sakit ibu dan anak yang menjadi objek penelitian di Bandar Lampung pengambilan sampel untuk uji penelitian sebanyak 169 karyawan dan ini diambil semua karyawan di RSIA. Adapun kondisi di objek penelitian ini menjadikan disiplin suatu keharusan, karena ini menyangkut masalah kesehatan masyarakat secara umum serta stres kerja menjadikan suatu yang harus dihindari agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya.

## Uji Regresi Linear Berganda

Untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai seberapa besar pengaruh antar (Disiplin kerja dan Stres kerja) terhadap (Kinerja Karyawan).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1,541	2,973			,518	,606
Disiplin kerja	,673	,169	,403		3,985	,000
Stres kerja	,286	,072	,401		3,972	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 menunjukkan data hasil uji regresi linear berganda, sehingga didapatkan persamaan regresi  $Y = 1,541 + 0,673.X1 + 0,286.X2$ . Adapun dijelaskan  $\alpha$  sebagai nilai konstanta 1,541, yang memiliki arti, Disiplin kerja (X1), Stres kerja (X2), bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,541. Selanjutnya nilai  $b_1$  sebagai nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,673. Hal ini dimaksudkan kenaikan 1 tingkatan satuan variabel disiplin kerja (X1) memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan 0,673. Sedangkan, nilai  $b_2$  merupakan Nilai koefisien regresi stres kerja (X2) 0,286. Hal ini diartikan sebagai peningkatan 1 tingkatan satuan variabel stres kerja (X2) akan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan 0,286.



## Uji Hipotesis

Hasil perhitungan dari tabel 4 diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) punya pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	149,458	2	74,729	24,716	,000 <sup>b</sup>
Residual	190,481	63	3,024		
Total	339,939	65			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), disiplin kerja, stres kerja

Hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,716. Yang berarti nilai  $F_{hitung} 24,716 > F_{tabel} 3,14$ . Sehingga disimpulkan variabel bebas disiplin kerja (X1), dan stres kerja (X2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,663 <sup>a</sup>	,440	,422	1,736

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja ,stres kerja

Hasil perhitungan diperoleh angka determinasi sebesar 0,440 atau 44,0%. Hal ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan dan mempengaruhi variabel terikat sebesar 44,0%. Hasil uji korelasi R square 0,440 memperlihatkan disiplin kerja dan stres kerja ada pengaruh pada Kinerja Karyawan sedangkan sisa 56.0% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan nilai Harga sebesar  $t_{hitung} 3,985$  dan taraf signifikansi sebesar 0,000. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel} (3,985 > 1,997)$  menandakan Disiplin kerja ada pengaruh pada Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Santa Anna Lampung. Hal yang didapat ini menjelaskan jika dengan disiplin kerja yang ketat kinerja Karyawan dapat meningkat.

Penelitian ini sejalan sekaligus menguatkan pada Alwi & Sugiono (2020); Azizah & Setyowati (2022); Efendi & Winenriandhika (2021); Lina (2020); Putri (2022); Ramadhan et al.,

(2021); Saputra et al., (2022); Suhaila et al., (2021); Tijow et al., (2021); dan Widayani & Putra (2020) memaparkan bahwa disiplin kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan. Aspek yang diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin. Disiplin kerja yakni suatu sistem dalam menentukan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja karyawan yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja pada karyawan.

### **Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji menunjukkan nilai stres kerja ( $X^2$ ) sebesar 3,972 dan taraf signifikan sebesar 0,000. Sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,972 < 1,997$ ) menandakan stres kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Santa Anna Lampung. Hal yang didapat ini menjelaskan bahwa stres kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan sekaligus menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Arman et al., (2022); Azhar et al., (2020); Basuki & Sari (2022); Ekhsan & Septian (2021); Hidayat (2021); Rakhman et al., (2022); Ratnasari et al., (2020); Su'adah et al., (2022); dan Sugiono et al., (2021). Menurut (Safitri, 2013) stres kerja ada pengaruh positif pada kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pada karyawan tidak terwujud atau sesuai dengan standar.

### **Pengaruh Disiplin kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Hasil uji F mendapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,716. Sehingga  $F_{hitung} 24,716 > F_{tabel} 3,14$ . Hal tersebut berarti disiplin kerja dan stres kerja secara bersama-sama ada pengaruh pada Kinerja Karyawan. Bahwa disiplin kerja dan stres kerja ada pengaruh pada Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Santa Anna Lampung.

Penelitian ini sejalan sekaligus menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2022) dan Utama (2022) yang memaparkan bahwa disiplin dan stres kerja secara bersama- sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini jelas bahwa ketika disiplin dan terjaga tidak ada stres kerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dan tidak ada pengaruh antara stres kerja dengan kinerja karyawan secara parsial. Secara simultan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini memberikan implikasi bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi dan terhindar atau terjaga dari stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Sebagai saran

untuk penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain dan variabel moderasi atau variabel intervening dalam menilai kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 137–148. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3238>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Azila-Gbettor, E. M., Atsu, E., & Quarshie, A. N. K. (2022). Job stress and job involvement among tertiary interns: the buffering role of perceived coworker support. *Heliyon*, 8(9), e10414. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10414>
- Azizah, I., & Setyowati, T. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Basuki, R. B., & Sari, R. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v6i2.351>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada kinerja Karyawan di PT. Marketama indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksar. Hasibuan, M. S. . (2012). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v3i3.223>
- mangkunegaran. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Mulyadi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Bank Sulselbar Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(3), 223–228. <http://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jeg/article/view/1046>
- Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan*. 7(1).
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>
- Rakhman, A. A., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Anggraini, D., & Riyandi, R. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *BENING*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/bening.v9i1.3904>
- Ramadhan, W. A., Setyowati, T., Hia, Y. F., & Reskiputri, T. D. (2021). Rekrutmen, Karakteristik Individual, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 272–279. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35070>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/175>
- Saputra, R. N., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan demokrasi, pengembangan karir dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 13(4), 638–642.
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/9923>
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja ... 1*.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Su'adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497–506. <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718–734. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.909>
- Sugiono, E., Hidayat, D. O., & Efendi, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Mantab AL Hamid. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 602–627. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.929>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Sumadhinata. (2018). *pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif dari dalam satu universitas swasta di Bandung*.

- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/32066>
- Trivellas, P., Reklitis, P., & Platis, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 718–726. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110>
- Utama, Z. M. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan Pengamanan Dilingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur. *KELOLA: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 25–31. <https://www.journal.moestopo.ac.id/index.php/kelola/article/view/2097>
- Whiting, A., Donthu, N., & Baker, A. M. (2011). Investigating the immediate and long-term effects of job stressors on frontline service employees. *International Journal of Research in Marketing*, 28(4), 319–331. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2011.05.006>
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1.551>
- Y.Ahmad, B. T. (2018). *Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia ( Bei ) Tahun 2012-2016 Working Capital Analysis Of Profitability In Pharmaceutical Companies Registered In Indonesia Stock Exchange ( Bei ) Year 2012 – 2016*. 6(3), 1818–1827.