

# PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA, STRESS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON-EDUKATIF DI SEKOLAH BUDDHI (PERGURUAN DAN PERGURUAN TINGGI BUDDHI)

Hendra

Manajemen. Universitas Buddhi Dharma, Indonesia, Banten

## ABSTRAK

Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menjadi bagus dan jelek antara lain adalah karena kedisiplinan, stress dan semangat kerjanya. Tujuan dari penelitian ini untuk mencari pengaruh kedisiplinan kerja, stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan non-edukatif. Penelitian ini menggunakan satu jenis data, yaitu data primer.

Dari hasil analisis uji hipopenelitian pada kolom t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  dalam penelitian untuk Kedisiplinan Kerja adalah 3.675, nilai  $t_{hitung}$  pada penelitian untuk Stress Kerja sebesar 4.595, dan nilai  $t_{hitung}$  pada penelitian untuk Semangat Kerja sebesar 6.414. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian ( $1-\alpha$ ) sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% serta derajat kebebasan atau *Degree of Freedom* (Df)  $N-2 = 108-2 = 106$ , maka diperoleh nilai distribusi normal  $t_{tabel}$  adalah 0.676. Oleh karena  $t_{hitung}$  pada penelitian Kedisiplinan Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.675 > 0.676$ ,  $4.595 > 0.676$ , dan  $6.414 > 0.676$ ) berarti kondisi tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak pada tingkat kesalahan 5% dan  $H_a$  diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Stress, Semangat Kerja, Kinerja

## ABSTRACT

Some factors that cause performance to be good and ugly, among others, is due to discipline, stress and morale. The purpose of this research is to find the effect of work ethics, work stress and morale on the performance of non-educative employees. This research uses one kind of data, that is primary data.

From result of hypopenelitian test analysis in column t it is known that tcount value in research for work discipline is 3,675, tcount value in research for job stress equal to 4,595, and tcount value in research for work spirit equal to 6,414. Using a normal distribution table t and using a 95% confidence test level ( $\alpha$ ) of 5% and a degree of freedom or *Degree of Freedom* (Df)  $N-2 = 108-2 = 106$ , the normal distribution value of  $t_{tables}$  is 0.676. Therefore  $t_{hitung}$  on Work Discipline, Work Stress, and Employee Performance is greater than t table ( $3.675 > 0.676$ ,  $4.595 > 0.676$ , and  $6.414 > 0.676$ ) means that condition indicates that  $H_0$  is rejected at 5% error level and  $H_a$  is accepted at the level 95% confidence.

Keywords: Discipline, Stress, Morale, Performance

## PENDAHULUAN

Indonesia sebagai Negara yang kaya akan Sumber Daya, baik Sumber Daya Alam maupun Sumber Daya Manusia, hampir tidak ada yang tidak di miliki oleh Indonesia dalam hal Sumber Daya Alam. Tanah yang subur, pertambangan yang melimpah, hasil bumi lain yang luar biasa besar potensinya. Sumber Daya Manusia yang ada pun dalam Negara Indonesia sangat besar dengan tingkat populasi yang sangat tinggi. Namun dalam hal kualitas Indonesia masih memiliki kualitas yang kurang memadai.

Namun begitu bukan berarti Indonesia tidak dapat berkembang hanya karena SDM yang kurang berkualitas sulit di temui, tetapi yang harus di perhatikan adalah bagaimana mengembangkan SDM yang tidak berkualitas menjadi berkualitas

Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menjadi bagus dan jelek antara lain adalah karena kedisiplinan, stress dan semangat kerjanya. Penulis tertarik untuk menjadikan obyek penelitian ini di Sekolah Buddhi diharapkan dapat mewakili sekolah-sekolah swasta yang ada di Tangerang. Sekolah Buddhi terdiri atas Perguruan dan Perguruan Tinggi. Dimana di dalam perguruan terdiri dari TK, SD, SMP, SMA dan SMK.

Dari segi karyawan sudah barang tentu di sekolah tersebut memiliki banyak sekali karyawan. Sekolah yang bernaung di bawah Perkumpulan Keagamaan dan Sosial Boen Tek Bio ini memiliki karyawan dari berbagai jenis pekerjaan baik itu tenaga pengajar, staff administrasi, petugas sekolah maupun keamanan. Khususnya tenaga pengajar untuk

setiap jenjang pendidikan sudah pasti tidak sama. Setiap jenjang pendidikan memiliki tenaga pengajar di bidangnya masing-masing. Dalam penelitian ini yang di fokuskan adalah lebih kepada karyawan sekolah Buddhi yang merupakan karyawan non edukatif.

Penulis ingin sekali meneliti tentang kedisiplinan karyawan non edukatif di sekolah ini karena ada kemungkinan karyawan tersebut merasa tidak cocok dan kurang nyaman dengan peraturan-peraturan di sekolah tersebut, hal ini juga memungkinkan adanya karyawan menjadi stress akibat dari peraturan-peraturan di sekolah tersebut. Dengan demikian semangat kerja menjadi hal yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja.

### Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kedisiplinan karyawan di lingkungan Sekolah Buddhi yang belum optimal.
2. Tingkat stress kerja di lingkungan Sekolah Buddhi yang sangat tinggi.
3. Semangat kerja di lingkungan Sekolah Buddhi masih sangat lemah.
4. Karyawan belum memiliki kinerja yang diharapkan Sekolah Buddhi.

### Tujuan Penelitian

Dalam hal ini penulis mengadakan penelitian untuk menyusun penelitian ini didasari atas tujuan dan manfaat tertentu. Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui mengenai *kedisiplinan* (melihat aturan-aturan, penerapan-penerapan, dan

efektivitas aturan) di Sekolah Buddhi.

2. Untuk mengetahui tingkat *stress kerja* karyawan non-edukaatif di Sekolah Buddhi.

Untuk mengetahui sebesar apa *semangat kerja* karyawan non edukatif di Sekolah Buddhi.

3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *kedisiplinan, stress kerja, dan Semangat kerja* terhadap kinerja karyawan non-edukatif di Sekolah Buddhi.

### Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti analitis tentang hubungan antara kedisiplinan kerja, stress kerja dan semangat kerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi pengelola di lembaga Pendidikan.
- c. Penelitian ini dapat di jadikan referensi dalam mengukur kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Variabel dan Operasionalisasi

Dalam penelitian ini ada empat variabel yaitu Kedisiplinan, Stress, Semangat dan Kinerja

### Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Balas Jasa</li> <li>3. Keadilan</li> <li>4. Waskat</li> <li>5. Sanksi Hukuman</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan Jelas dan sesuai dengan kemampuan</li> <li>2. Pekerjaan diluar kemampuan menyebabkan kedisiplinan rendah</li> <li>3. Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan</li> <li>4. Keadilan dalam menetapkan kebijakan</li> <li>5. Keadilan dalam memberikan hukuman</li> <li>6. Kehadiran atasan ditempat kerja</li> <li>7. Atasan mengetahui keadilan dan disiplin bawahan</li> <li>8. Memelihara kedisiplinan</li> <li>9. Mengurangi perilaku indisipliner</li> <li>10. Sesuai dengan tingkat pelanggaran</li> </ol>	Ordinal
Sumber : Manajemen sumber daya manusia (Malayu S.P.Hasibuan,2007) halaman 193			
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Stres Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Environmental Factors</li> <li>2. Organization Factors</li> <li>3. Individual Factors</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan ekonomi yang tidak menentu</li> <li>2. Ancaman dan perubahan politik</li> <li>3. Inovasi teknologi</li> <li>4. Kurangnya dukungan social dari rekan-rekan</li> <li>5. Kurangnya informasi tentang kejelasan tugas</li> </ol>	Ordinal

		6. Kondisi kerja kurang memadai 7. Tugas yang terlalu banyak 8. Tugas yang melampaui kemampuan 9. Kehidupan keluarga 10. Gaji yang tidak cukup untuk kebutuhan	
Sumber: Perilaku Organisasi (Robbins : 2008) Halaman 370			
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X3)	1. Presensi 2. Disiplin 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Produktivitas	1. Kepatuhan melaksanakan peraturan 2. Kepatuhan terhadap instruksi 3. Bekerja sesuai prosedur 4. Memakai seragam sesuai prosedur 5. Menggunakan dan memelihara peralatan 6. Kerjasama dengan atasan 7. Kerjasama dengan sesama rekan 8. Kesanggupan melaksanakan perintah 9. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar. 10. Ketepatan melaksanakan tugas	Ordinal
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Anwar Prabu Mangkunegara : 2005) halaman 67			
Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1. Faktor kemampuan 2. Faktor Motivasi	1. Potensi dan kemampuan 2. Pendidikan yang sesuai dengan jabatan 3. Keterampilan dalam mengerjakan tugas 4. Pekerjaan sesuai dengan keahlian 5. Situasi kinerja 6. Kesiapan mental; 7. Keinginan maju 8. Rasa ingin tahu 9. Keterbukaan 10. Inisiatif	Ordinal
Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan ( Anwar Prabu Mangkunegara:2005) halaman 67			

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan satu jenis data, yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan alat pengambilan data langsung pada

subjek sebagai sebagai informasi yang dicari.

Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan jenis pertanyaan yang diajukan bersifat

tertutup, karena kemungkinan jawaban atas pertanyaan yang diberikan sudah ada dan responden tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban lain. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu responden dan untuk memberikan kemudahan dalam pengisian kuesioner.

**Uji Linieritas**

Setelah dilakukan uji linearitas untuk variabel Kedisiplinan Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan, maka diperoleh seperti dalam tabel berikut ini :

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846.884	3	282.295	30.424	.000 <sup>a</sup>
	Residual	964.968	104	9.279		
	Total	1811.852	107			

- a. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja, Stress\_Kerja, Kedisiplinan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel Anova diatas, terdapat  $F_{hitung}$  sebesar 30.424 dengan tingkat signifikan 0.000 dimana angka  $0.000 < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh linear antara variabel Semangat Kerja, Stress Kerja dan Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja karyawan, dan model regresi tersebut layak untuk memprediksi kinerja

karyawan. Berarti model linieritas terpenuhi.

**a. Perhitungan Regresi**

1. Regresi Linear Sederhana Variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) Hasil perhitungan regresi sederhana variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.433	5.302		4.797	.000
	Kedisiplinan	.312	.085	.275	3.675	.000

Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dilakukan pengujian antara variabel Kedisiplinan Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka diperoleh data regresi

sederhana menggunakan nilai-nilai dari kolom B yaitu kolom *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B ini didapat nilai konstan sebesar 25.433

sedangkan untuk nilai koefisien Kedisiplinan Kerja sebesar 0.312. Dari nilai-nilai koefisien di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25.433 + 0.312 X_1$$

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kedisiplinan Kerja

Apabila variabel Kedisiplinan Kerja (X<sub>1</sub>) terjadi peningkatan 1

poin maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.312.

2. Regresi Linear Sederhana Variabel Stress Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan regresi sederhana variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

### Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.433	5.302		4.797	.000
	Stress_Kerja	-.350	.076	-.340	-4.595	.000

Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dilakukan pengujian antara variabel Stress Kerja dengan Kinerja Karyawan maka diperoleh data regresi sederhana menggunakan nilai-nilai dari kolom B yaitu kolom *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B ini didapat nilai konstan sebesar 25.433 sedangkan untuk nilai koefisien Stress Kerja sebesar 0.350.

Dari nilai-nilai koefisien di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25.433 + 0.350 X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>2</sub> = Stress Kerja

Apabila variabel Stress Kerja (X<sub>1</sub>) terjadi peningkatan 1 poin maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.350.

3. Regresi Linear Sederhana Variabel Semangat Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan regresi sederhana variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Coefficient**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.433	5.302		4.797	.000
Semangat_Kerja	.479	.075	.471	6.414	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dilakukan pengujian antara variabel Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan maka diperoleh data regresi sederhana menggunakan nilai-nilai dari kolom B yaitu kolom *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B ini didapat nilai konstan sebesar 25.433 sedangkan untuk nilai koefisien Semangat Kerja sebesar 0.479.

Dari nilai-nilai koefisien di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 25.433 + 0.479 X_3$$

Y = Kinerja Karyawan

$X_3$  = Semangat Kerja

Apabila variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) terjadi peningkatan 1 poin maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.479.

4. Regresi Linear Berganda Variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan regresi sederhana variabel Kedisiplinan Kerja, Stress Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.433	5.302		4.797	.000
Kedisiplinan	.312	.085	.275	3.675	.000
Stress_Kerja	-.350	.076	-.340	-4.595	.000
Semangat_Kerja	.479	.075	.471	6.414	.000

Dari tabel di atas dilakukan pengujian secara serempak atau bersama-sama antara variabel

Kedisiplinan Kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan maka

didapatkan data regresi berganda menggunakan nilai-nilai dari kolom B yaitu kolom *Unstandardized Coefficients*. Dari kolom B ini didapat nilai konstan sebesar 25.433 sedangkan untuk nilai koefisien Kedisiplinan Kerja sebesar 0.312, Stress Kerja 0.350, dan Semangat Kerja 0.479.

Dari nilai-nilai koefisien di atas didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 25.433 + 0.312 X_1 + 0.350 X_2 + 0.479 X_3$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Kedisiplinan Kerja}$$

$$X_2 = \text{Stress Kerja}$$

$$X_3 = \text{Semangat Kerja}$$

$$X_2 = \text{Stress Kerja}$$

$$X_3 = \text{Semangat Kerja}$$

Apabila variabel Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ) terjadi peningkatan 1 poin maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.312. Apabila variabel Stress Kerja ( $X_2$ ) terjadi peningkatan 1 poin maka Kinerja Karyawan (variabel  $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.350. Apabila variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) terjadi peningkatan 1 poin maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.479.

**b. Uji Determinasi**

Koefesien diterminasi dengan simbol  $r^2$  merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa  $r^2$  merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli.

Kedisiplinan Kerja ( $X_1$ ), Stress Kerja ( $X_2$ ), dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Hasil pengujian koefisien determinasi secara serempak yaitu variabel Kedisiplinan Kerja, Stress Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.467	.452	3.046

a. Predictors: (Constant), Semangat\_Kerja, Stress\_Kerja, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Kolom *R Square* pada tabel diatas pada model ke tiga dimana semua variabel diuji secara bersama-sama menunjukkan angka *R Square* adalah 0.467 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau  $0.684 \times 0.684 = 0.467$ ). *R Square* disebut juga koefisien

determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh Kedisiplinan Kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 46.7%, sedangkan sisanya ( $100\% - 46.7\% = 53.3\%$ ) dipengaruhi oleh faktor - faktor lain. *R Square* berkisar pada 0

sampai 1, semakin kecil angka  $R$  Square menunjukkan semakin

lemah pengaruh antara variabel dan sebaliknya.

### Daftar Pustaka

- Daft Richard L. 2006. *Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dessler Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- <http://annilasyiva.multiply.com>
- <http://www.litbang.deptan.go.id>
- Kurniawan, Albert. 2009. *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*. Yogyakarta : Mediakom.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, TB Sjafrri dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaha Indonesia.
- Pangabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIP YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FPUI.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Granmedia Widiasarana Indonesia.
- Stephen P. Robbins dan Marry Coulter. 2007. *Manajemen (edisi kedelapan)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Stoner, James A.F. 2006. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Rochaety, Ety, et al., 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS (Edisi Revisi)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- [www.digilib.unnes.ac.id](http://www.digilib.unnes.ac.id)
- Zulganef. 2013. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu.