

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggunakan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk melakukan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung berjumlah 61 orang. Untuk mengetahui data usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	Pria	32	52.5%
2	Wanita	29	47,5%
Jumlah		61	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.1 karakteristik reponden berdasarkan Jenis Kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu Pria 32 artinya karyawan PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan Pria, yaitu sebanyak 32 Responden atau 52.5%.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	22-32 Tahun	33	54.1%
2	33-42 Tahun	23	37.7%
3	43-52 Tahun	5	8.2%
4	53-58 Tahun	0	0%
Jumlah		61	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.2 karakteristik reponden berdasarkan usia diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan usia didominasi dengan responden yang berusia 22-32 Tahun dengan frekuensi sebanyak 33 responden atau dengan persentase 54.1%

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	SMA	4	6.6%
2	D3	14	23.0%
3	S1	41	67.2%
4	S2	2	3.3%
Jumlah		61	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.3 karakteristik reponden berdasarkan Pendidikan terakhir dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh S1 dengan frekuensi sebanyak 41 responden atau dengan

presentase 67.2%.

Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Peresentase (%)
1	1-5 Tahun	25	41.0%
2	6-10 Tahun	30	49.2%
3	11-16 Tahun	6	9.8%
4	17-20 Tahun	0	0%
Jumlah		61	100%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Dari hasil tabel 4.4 karakteristik reponden berdasarkan masa kerja diatas dari hasil uji frekuensi data bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja didominasi dengan responden yang bekerja selama 6-10 Tahun dengan frekuensi sebanyak 30 responden atau dengan presentase 49.2%

4.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawban tentang variabel Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 61 responden sebagai berikut :

Tabel 4. 5

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

<i>Disiplin Kerja</i>											
Pernyataan Disiplin Kerja		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Tingkat Kehadiran</i>											
1	Selalu masuk kerja tepat pada waktunya	3	4.9%	43	70.5%	13	21.3%	2	3.3%	0	0%
<i>Tata Cara Kerja</i>											
2	Mematuhi aturan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	4	6.6%	47	77.0%	10	16.4%	0	0%	0	0%
<i>Ketaatan Pada Atasan</i>											
3	Bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan	1	1.6%	28	45.9%	32	52.5%	0	0%	0	0%
<i>Kesadaran Bekerja</i>											

4	Menjalankan pekerjaan dengan ikhlas	5	8.2%	52	85.2%	4	6.6%	0	0%	0	0%
Tanggung Jawab											
5	Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	10	16.4%	41	67.2%	10	16.4%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Setuju (S) terdapat pada pernyataan P4X1 dengan jumlah jawaban sebanyak 52 orang atau dengan persentase 85.2%.Sedangkan yang terendah pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pernyataan P3X1 dengan jumlah sebanyak 1 orang atau dengan persentase 1.6%.

Tabel 4. 6

Hasil Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

Stres Kerja											
Pernyataan Stres Kerja		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tuntutan Tugas											
1	Porsi pekerjaan sudah sesuai dan proporsional	10	16.4%	34	55.7%	16	26.2%	1	1.6%	0	0%
Tuntutan Peran											
2	Tugas yang diberikan sudah terjadwal dengan baik	7	11.5%	24	39.3%	24	39.3%	5	8.2%	1	1.6%
Tuntutan Antar Prbad											
3	Saling berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja	5	8.2%	24	39.3%	29	47.5%	2	3.3%	1	1.6%
Struktur Organisasi											
4	Pembagian tugas sesuai dengan struktur organisasi yang ada	5	8.2%	30	49.2%	24	39.3%	1	1.6%	1	1.6%
Kepemimpinan Organisasi											
5	Kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan kerja sudah baik	11	18.0%	29	47.5%	14	23.0%	6	9.8%	1	1.6%

Sumber : Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang

terbesar pada jawaban Setuju (S) terdapat pada pertanyaan P1X2 dengan jumlah jawaban sebanyak 34 orang atau dengan persentase 55.7%. Sedangkan yang terendah pada jawaban Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) terdapat pada pernyataan P1X2, P4X2, P2X2, P3X2, P5X2 dengan jumlah jawaban sebanyak 1 orang dengan persentase 1.6%.

Tabel 4. 7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<i>Kinerja Karyawan</i>											
Pernyataan Kinerja Karyawan		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Kualitas Kerja</i>											
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan	4	6.6%	45	73.8%	12	19.7%	0	0%	0	0%
2	Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja	7	11.5%	51	83.6%	3	4.9%	0	0%	0	0%
<i>Kuantitas Kerja</i>											
3	Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan	7	11.5%	46	75.4%	8	13.1%	0	0%	0	0%
4	Kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja	1	1.6%	46	75.4%	14	23.0%	0	0%	0	0%
<i>Kerja Sama</i>											
5	Dapat bekerjasama dengan rekan kerja	2	3.3%	49	80.3%	10	16.4%	0	0%	0	0%
6	Memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	3	4.9%	41	67.2%	17	27.9%	0	0%	0	0%
<i>Inisiatif</i>											
7	Menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	3	4.9%	41	67.2%	17	27.9%	0	0%	0	0%
8	Memiliki keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan	5	8.2%	48	78.7%	8	13.1%	0	0%	0	0%

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Hasil deskripsi responden pada tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban Setuju (S) terdapat pada pertanyaan P2Y dengan jumlah jawaban sebanyak 51 orang atau dengan tingkat persentase 83.6% Sedangkan dan yang terendah pada jawaban Sangat Setuju (SS) terdapat pada pernyataan P4Y dengan jumlah sebanyak 1 orang atau dengan persentase 1.6%.

4.3 Hasil uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas dilakukan untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan tidak valid Atau

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid Apabila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X1	0.661	0.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2X1	0.712	0.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3X1	0.601	0.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4X1	0.715	0.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5X1	0.715	0.252	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 mengenai hasil uji validitas variabel disiplin kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka seluruh instrumen pada variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1X2	0.747	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P2X2	0.677	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P3X2	0.645	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P4X2	0.652	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P5X2	0.606	0.252	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 mengenai hasil uji validitas variabel stres kerja tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka seluruh instrumen pada variabel stress kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X1)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
P1Y	0.521	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P2Y	0.481	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P3Y	0.649	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P4Y	0.448	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P5Y	0.503	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P6Y	0.725	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P7Y	0.725	0.252	rhitung>rtabel	Valid
P8Y	0.540	0.252	rhitung>rtabel	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 mengenai hasil uji validitas variabel kinerja karyawan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan instrumen pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel. Maka seluruh instrumen pada variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan

daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Disiplin Kerja (X1)	0.695	0.6000-0.7999	Tinggi
Stres Kerja (X2)	0.672	0.6000-0.7999	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0.718	0.6000-0.7999	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0.695, 0.672 dan 0.718 untuk variabel Disiplin Kerja, Stres kerja dan Kinerja Karyawan dengan tingkat reliabel Tinggi

4.4 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.4.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas data dengan kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas dengan kolmogorov Smirnov jika signifikansi $> 0,05$ maka data yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan atau disebut normal.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0.200	0.05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai kolmogorov smirnov (KS) diketahui nilai sebesar $0.200 > 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan Keputusan dalam uji normalitas kologorov-smirnov, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi Normal.

4.4.2 Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.530	0.05	Sig > Alpha	Linear
Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.209	0.05	Sig > Alpha	Linear

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari hasil perhitungan menggunakan spss hasil uji linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan :

- 1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)** Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierty $0.530 > 0.05$ maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.
- 2. Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)** Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris Deviantion from linierty $0.209 > 0.05$ maka Ho diterima yang dinyatakan model regresi berbentuk linier.

4.5 Hasil Uji Analisis Data

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung. Dari pengujian yang dilakukan peneliti dengan

menggunakan bantuan program SPSS 26. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + et$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Stres Kerja
a	= Konstanta
et	= Error Term
b1,b2	= Koefisien Regresi

Tabel 4. 14

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std, Error	Beta	Sig
(Constant)	18.864	2.775		0.000
Disiplin Kerja (X1)	0.310	0.151	0.244	0.044
Stres Kerja (X2)	0.344	0.099	0.411	0.001

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan dari data tabel 4.14 diatas adalah hasil nilai Coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linier berganda. Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 18.864 + 0.310 (X_1) + 0.344 (X_2)$$

1. Koefisien Konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 18.864 satu satuan jika jumlah variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap atau sama dengan nol (0)

2. Koefisien Disiplin Kerja (X1)

Jika jumlah Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.310 satu satuan.

3. Koefisien Stres Kerja (X2)

Jika jumlah Stres Kerja naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.344 satu satuan.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B	Std, Error	Beta	T	Sig	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.310	0.151	0.244	2.059	0.044	t hitung > t tabel	Berpengaruh
Stres Kerja (X2)	0.344	0.099	0.411	3.476	0.001	t hitung > t tabel	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2025

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.059 sedangkan nilai t tabel dengan :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0.05/2 ; 61-2-1) \\
 &= 0,025 ; 58 \\
 &= 2.001
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel $2.059 > 2.001$ H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.15 didapat perhitungan pada variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.476 sedangkan nilai t tabel dengan :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$\begin{aligned}
 &= t (0.05/2 ; 61-2-1) \\
 &= 0,025 ; 58 \\
 &= 2.001
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung lebih besar dari nilai ttable $3.476 > 2.001$ H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

4.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji F) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 16

Hasil Uji F

Variabel	F	Kondisi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan	12.722	Fhitung>Ftabel	Berpengaruh

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 26 dari tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 diketahui bahwa F hitung dengan :

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= f (k;n-k) \\
 &= f (2 ; 61-2) \\
 &= f (2 ; 59) \\
 &= 3.15
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh F tabel sebesar 3.15 Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F hitung = $12.722 > F$ tabel = 3.15 Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Karyawan

PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung. adalah berjenis kelamin Pria dengan Usia 22-32 Tahun, pendidikan terakhir S1 dan masa kerja selama 6-10 Tahun.

4.7.1 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung (2.059) > ttabel (2.001), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung. Agustini, (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. (Pratiwi et al., 2022) disiplin merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan. *work discipline can be interpreted as the implementation of management to strengthen organizational guidelines". Constraints imposed by superiors in order to convey messages to subordinates. The target is to have the subject behave more in accordance with the established norms of society* (Agus & Marpaung, 2023).

Dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Pratiwi et al., 2022) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Agus & Marpaung, 2023). menyatakan *The results show that variables Compensation, work environment and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance.*

4.7.2 Pembahasan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diperoleh nilai thitung (3.476) > ttabel (2.001), dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung. Budiasa (2021:22) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan atau respons atas tekanan pada pekerjaan yang diakibatkan oleh keadaan tidak atau kurangnya kecocokan antara seseorang dengan lingkungannya, sehingga berpengaruh kepada fisik, mental dan perilaku individu saat bekerja. (Putri & Abaharis, 2024) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan karena

ketidak mampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. *Work stress is a feeling of pressure felt by employees when facing work tasks, which is triggered by stressors from the work environment, including environmental, organizational, and individual factors* (Fadhillah & Daulay, 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Abaharis, 2024) menunjukkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian (Fadhillah & Daulay, 2024) *The result of the study indicate that motivation, recovery, and work stress partially and significantly have a positive effect on employee performance.*

4.7.3 Pembahasan Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji F) diperoleh nilai thitung (12.722) > ttabel (3.15), dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT.BPR Waway Lampung (Perseroda) Bandar Lampung. Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tompunu et al., 2022) Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan jika kinerja dari pegawai di perusahaan tidak baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan itu sendiri. *Work performance is the sum of an individual's efforts over a given time period in meeting predetermined and agreed-upon standards for quality of work, productivity, and other relevant factors* (Agus & Marpaung, 2023).

Dari Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh (Tompunu et al., 2022) disiplin kerja Dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Agus & Marpaung, 2023) menyatakan *The results show that variables Compensation, work environment and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance.* Dan penelitian (Nurul Fadhillah & Muhammad Toyib Daulay, 2024) *The result of the study indicate that motivation, recovery, and work stress partially and significantly have a positive effect on employee performance.*