
PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ALFAMART AREA SAWAH LAMA CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Dodi Prasada

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02454@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Alfamart Area Sawah Lama Ciputat Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden dan teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($-4.912 > -1.987$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 21,0%. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,125 > 1,987$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,0%. Stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($52,112 > 2,710$) dan diperoleh persamaan regresi $Y = 24,908 - 0,142X_1 + 0,497X_2$ serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,9%.

Kata Kunci: Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and work discipline on employee performance at Alfamart in the Sawah Lama area of Ciputat, South Tangerang. The method used was explanatory research with saturated sampling, where all members of the population were used as samples, resulting in a sample of 93 respondents. Data analysis techniques used statistical analysis with regression, correlation, determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that work stress has a negative and significant effect on employee performance, as evidenced by the hypothesis test, which obtained a calculated t value $>$ t table or ($-4.912 > -1.987$) with a contribution of 21.0%. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the hypothesis test, which obtained a calculated t value $>$ t table or ($8.125 > 1.987$) with a contribution of 42.0%. Job stress and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the hypothesis test, which obtained F count $>$ F table ($52.112 > 2.710$), and a regression equation of $Y = 24.908 - 0.142X_1 + 0.497X_2$, contributing 53.9%.

Keywords: Job Stress, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis retail di Indonesia saat ini semakin meningkat, membuat persaingan antara para pelaku usaha retail semakin ketat. Di satu sisi, dengan pasar terbuka mampu memperluas pasar, di sisi lain keadaan tersebut menimbulkan persaingan yang semakin tajam, dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih membawa kesadaran bagi produsen untuk dapat memanfaatkan peluang bisnis yang ada, tak terkecuali juga dengan bisnis eceran (*retailing*) dalam negeri saat ini. Salah satu fenomena perubahan besar terjadi yang cukup menarik muncul dari moderitas masyarakat kota saat ini adalah aktivitas masyarakat dalam berbelanja baik untuk kebutuhan konsumsi (kebutuhan primer) maupun kebutuhan lainnya (kebutuhan sekunder).

Dalam bisnis retail, manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) penting untuk memanfaatkan dan guna memperkuat kinerja perusahaan dengan harapan mampu meningkatkan profit Perusahaan yang dapat membawa perubahan kesejahteraan karyawan, terlebih aktivitas perusahaan berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat dimana tingkat persaingan sangat tinggi. Mini market yang hadir ditengah-tengah pusat pasar sampai pada kawasan perumahan penduduk membuat para retailer harus bergerak cepat untuk mengambil posisi guna merebut pasar yang semakin tinggi.

Alfamart Area Sawah Lama Ciputat menilai kinerja karyawan juga berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Ada beberapa aspek terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tlok ukur di Perusahaan seperti aspek kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan telah memenuhi standar yang ditentukan atau belum,

Kemudian aspek kuantitas kerja dimana aspek ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target maupun dalam bentuk persentase. Selanjutnya aspek pengetahuan ini menyangkut skill dan kemampuan dalam serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya aspek pelaksanaan tugas pekerjaan ini menitik beratkan pada *on-time personality* atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang didelegasikan serta efektivitas, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya yang digunakan baik teknologi, bahan baku secara maksimal dan terukur sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal.

Selanjutnya aspek tanggung jawab ini menitik bertkan pada kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesemua aspek tersebut tentu menjadi dasar dari evaluasi evaluasi kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi yang penulis laukan, capaian kinerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir ini ini yang dihimpun berdasar penilaian kerja per kwartal menunjukkan capaian yang kurang maksimal dengan kecenderungan menurun. Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di Alfamart Area Sawah Lama Ciputat tahun 2022-2024 sebagai berikut:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan Alfamart Area Sawah Lama Ciputat

Indikator	Target	Capaian Per Tahun	Rata-rata	Keterangan
-----------	--------	-------------------	-----------	------------

	(%)	2022	2023	2024	Per Indikator	
1. Kualitas kerja	100%	86,8%	83,5%	81,9%	84,1%	Baik
2. Kuantitas kerja	100%	75,3%	71,5%	68,4%	71,7%	Kurang Baik
3. Pengetahuan kerja	100%	88,5%	84,3%	81,6%	84,8%	Baik
4. Pelaksanaan kerja	100%	84,2%	80,8%	79,5%	81,5%	Baik
5. Tanggung jawab	100%	80,6%	78,8%	77,3%	78,9%	Baik
Rata-rata Per Tahun		83,1%	79,8%	77,7%	-	%
Keterangan/Kategori		Baik	Kurang Baik	Kurang Baik	-	Kurang Baik

Sumber: Alfamart Area Sawah Lama Ciputat, 2025 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa data kinerja yang didasarkan penilaian oleh HRD (*Human Resources Department*) secara agregat capaian kinerja dari beberapa aspek yang menjadi indikator dalam penilaian kinerja dari tahun 2020 sampai 2022 menunjukkan perkembangan capaian yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun. Hal ini disebabkan oleh masih adanya beberapa aspek kinerja yang masih belum dicapai dengan baik.

Pada aspek kualitas kerja karyawan yang masih belum sesuai dengan urutan pekerjaan dengan memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu dan pekerjaan selanjutnya maupun tidak membuat kesalahan dalam pekerjaannya dimana pada aspek ini mampu dicapai rata-rata 84,1%.

Selanjutnya pada aspek kuantitas kerja karyawan yang masih belum semauanya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan serta banyaknya pekerjaan yang tidak dapat selesai sesuai waktu yang diberikan, dimana pada aspek ini hanya dicapai rata-rata 71,7%.

Kemudian pada aspek pengetahuan kerja karyawan, masih ada yang belum sepenuhnya memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta kemampuan mengimplementasikan pengetahuannya kedalam pekerjaannya masih belum maksimal, dimana pada aspek ini hanya dicapai rata-rata 84,8%.

Pada aspek pelaksanaan pekerjaan karyawan yang masih belum sesuai dengan jobdes-nya serta kurang dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, dimana pada aspek ini hanya dicapai rata-rata 81,5%. Kemudian pada aspek tanggung jawab pekerjaan karyawan yang masih ada karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaannya, masih menunda-nunda pekerjaan yang semestinya segera dilakukan, dimana pada aspek ini hanya dicapai rata-rata 78,9%.

Penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis mensinyalir diakibatkan oleh kondisi karyawan yang terlalu banyak beban kerja maupun aspek psikologis tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi sehingga karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya karyawannya kurang mampu mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

Sejalan dengan perkembangan zaman, perubahan-perubahan dalam manajemen organisasi, tingkat kebutuhan hidup yang semakin dan berbagai persoalan lain menuntut adanya kemampuan dari para SDM (karyawan) untuk

dapat menyesuaikan diri baik fisik maupun psikis. Masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia satu hal yang dianggap penting dalam instansi. Salah satu permasalahan pada organisasi adalah stres kerja.

Dengan menurunnya kinerja karyawan sebagai akibat dari stress kerja karyawan yang meningkat. Sudah seharusnya perusahaan harus memastikan bahwa pekerja memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi, perusahaan harus memberikan informasi yang tepat kepada karyawan mengenai peran dan tanggung jawab karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan terkait stress kerja karyawan di Alfamart Area Sawah Lama Ciputat diketahui bahwa stres kerja pada karyawan Alfamart Area Sawah Lama Ciputat lebih banyak pada kondisi waktu kerja yang menuntut stamina prima dan 24 jam dengan 2 kali pergantian shift, selanjutnya adanya target kerja seperti target yang harus diselesaikan dengan cepat dengan waktu yang terbatas, kemudian adanya tuntutan tugas yang mengharuskan para karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan sangat cepat membuat para karyawan merasa stress dan terbebani. Untuk memperoleh data terkait dengan kepemimpinan, penulis melakukan kegiatan prasurvei dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan dengan beberapa aspek yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

Tabel 2: Data Stres Kerja Berdasarkan Hasil Prasurvei 30 Karyawan Alfamart Area Sawah Lama Ciputat

Pernyataan	Jumlah Prasurvei	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Pimpinan memberikan beban kerja pada karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan	30	20	66,7%	10	33,3%
2. Pimpinan memberikan waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan	30	24	80,0%	6	%
3. Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang damai antar divisi	30	25	83,3%	5	%
4. Pimpinan dapat memimenciptakan suasana kerja tidak terjadi konflik antar karyawan	30	24	80,0%	6	%
5. Pimpinan memberikan kewenangan terkait tugas pekerjaan karyawan	30	24	80,0%	6	%
Rata-rata		23	78,0%	7	34,0%

Sumber: Alfamart Area Sawah Lama Ciputat, 2025 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvei 30 responden terkait kondisi stres kerja menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian setuju artinya bahwa tingkat stress di pekerjaan cukup tinggi. Pada aspek beban kerja berupa pemberian beban kerja yang

terlalu tinggi atau telalu banyak sehingga menimbulkan beban yang berat dan tidak disesuaikan dengan kemampuan karyawannya, dimana yang menjawab setuju hanya mencapai sebanyak 20 orang atau 66,7%, sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau 33,3%. Pada aspek waktu kerja berupa waktu kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan *deadline* perusahaan sehingga karyawan memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana yang menjawab setuju hanya mencapai sebanyak 24 orang atau 80,0%, sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%.

Pada aspek otoritas pekerjaan berupa karyawan dalam bekerja sering mengerjakan pekerjaan yang bukan kewajibannya, dimana yang menjawab setuju hanya mencapai sebanyak 25 orang atau 83,3%, sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang atau 16,7%. Pada aspek konflik kerja yakni adanya suasana ditempat kerja yang sering terjadi konflik kerja antar karyawan maupun kepada atasannya, dimana yang menjawab setuju hanya mencapai sebanyak 24 orang atau 80,0%, sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%. Dan pada aspek lingkungan kerja yang cukup nyaman, kondusif, dimana yang menjawab setuju hanya mencapai sebanyak 24 orang atau 80,0%, sedangkan yang memberikan jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau 20,0%.

Kondisi di atas menggambarkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang cukup dalam mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seseorang pemimpin, karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja. Pemimpin memiliki pengaruh terhadap sikap karyawan, efektivitas seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya. Kepemimpinan merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga berdasarkan observasi ditemukan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar karyawan dapat mematuhi secara baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, karyawan mampu mentaati mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan seperti pakaian seragam, penggunaan alat penunjang pekerjaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan

kedisiplinan karyawan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaiannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Disamping itu juga perusahaan sangat penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi oleh pimpinan, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Terkait kedisiplinan, berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh fenomena yang harus dilakukan pemberahan, seperti masih banyak karyawan yang dating terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang ditentukan. Disamping itu juga adanya karyawan yang tidak masuk namun tidak memberikan kabar atau memberi informasi kepada atasannya langsung, dan juga adanya karyawan yang melakukan kegiatan diluar kantor seperti mengirim barang ke konsumen namun mereka langsung pulang atau tidak kembali ke kantor.

Untuk memperoleh data terkait disiplin kerja, penulis melakukan kegiatan presurvey dengan menyebar kuesioner kepada 30 karyawan dan diperoleh gambaran hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Data Disiplin Kerja Berdasarkan Hasil Prasurvei 30 Karyawan Alfamart Area Sawah Lama Ciputat

Aspek	Jumlah Prasurvei	Setuju		Kurang Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1. Saya selalu hadir ditempat kerja tepat waktu	30	14	46,7%	16	53,3%
2. Saya membutuhkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	30	22	73,3%	8	26,7%
3. Saya mentaati peraturan perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan	30	21	70,0%	9	30,0%
4. Saya memahami dan mampu melaksanakan standar kerja yang dibuat perusahaan	30	18	60,0%	12	40,0%
5. Saya mampu menjaga tingkah laku dan kesopanan di tempat kerja	30	19	63,3%	11	36,7%
Rata-rata		19	62,7%	11	37,3%

Sumber: Alfamart Area Sawah Lama Ciputat, 2023 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, tanggapan karyawan berdasar hasil prasurvei terkait kondisi disiplin kerja menunjukkan hampir semua aspek masih ada yang memberikan penilaian setuju artinya bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih belum baik. Pada aspek kehadiran berupa karyawan yang selalu

hadir tepat waktu, dimana yang menjawab kurang setuju mencapai 53,3%. Selanjutnya pada aspek tingkat kewaspadaan berupa karyawan membutuhkan tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana yang menjawab kurang setuju mencapai 26,7%.

Kemudian pada aspek ketiaatan pada peraturan kerja berupa karyawan mentaati peraturan perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan, dimana yang menjawab setuju mencapai 30,0%. Pada aspek ketiaatan pada peraturan kerja karyawan berupa memahami dan mampu melaksanakan standar kerja yang dibuat perusahaan, dimana yang menjawab setuju mencapai 40,0%. Selanjutnya pada aspek etika kerja berupa karyawan mampu menjaga tingkah laku dan kesopanan di tempat kerja, dimana yang menjawab setuju mencapai 36,7%.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 93 responden yang merupakan karyawan di Alfamart Area Sawah Lama Ciputat. Responden tersebut dipilih sebagai sampel penelitian karena relevansi mereka dengan topik yang diteliti dan keterkaitannya dalam konteks penelitian yang dilakukan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 responden, yang jumlahnya sama dengan populasi, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis penelitian yang diterapkan adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Variabel bebas dalam penelitian ini merujuk pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja atau hasil tertentu yang akan diteliti, sedangkan variabel terikat adalah kinerja atau hasil yang menjadi fokus penelitian. Penelitian asosiatif memungkinkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel yang diteliti, yang dalam hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan di Alfamart Area Sawah Lama Ciputat.

Untuk menganalisis data yang diperoleh, digunakan beberapa metode analisis data. Pertama, dilakukan uji instrumen untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Kemudian, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat untuk analisis regresi, seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Setelah itu, analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Selanjutnya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah pengaruh antara variabel bebas dan terikat signifikan secara statistik.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun

hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Descriptive Statistics

	N	Descriptive Statistics		Mean	Std. Deviation
		Minimum	Maximum		
Stres Kerja (X1)	93	15	50	35.01	8.608
Disiplin Kerja (X2)	93	30	49	37.14	4.138
Kinerja Karyawan (Y)	93	32	47	38.38	3.529
Valid N (listwise)	93				

Stres kerja diperoleh *varians minimum* sebesar 15 dan *varians maximum* 50 dengan *mean score* sebesar 3,501 dengan standar deviasi 8,608.

Disiplin kerja diperoleh *varians minimum* sebesar 30 dan *varians maximum* 49 dengan *mean score* sebesar 3,714 dengan standar deviasi 4,138.

Kinerja karyawan diperoleh *varians minimum* sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,836 dengan standar deviasi 3,529.

2. Analisis Kuantitatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujinya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	24.908	2.729			9.129	.000
Stres Kerja (X1)	-.142	.030	-.347	-4.750	.000	
Disiplin Kerja (X2)	.497	.062	.582	7.970	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 24,908 - 0,142X_1 + 0,497X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 24,908 diartikan jika stres kerja dan disiplin kerja tidak ada atau nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 24,908 poin.
- 2) Koefisien regresi stres kerja sebesar -0,142, angka ini negatif artinya setiap ada peningkatan stres kerja sebesar -0,142 maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan sebesar -0,142 poin.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,497, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,497 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 poin.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations ^b	
		Stres Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	-.458**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	-.458**	1
	Sig. (2-tailed)		.000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=93

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar -0,459 artinya stres kerja memiliki hubungan yang negatif sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Correlations ^b	
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.648**	1
	Sig. (2-tailed)		.000

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=93

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,648 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Stres Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.526	2.429

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,733 artinya stres kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.210	.201	3.155

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,210 artinya stres kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 21,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.414	2.701

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,420 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,0% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Stres Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.526	2.429

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,537 artinya stres kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 53,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	44.947	1.377		32.637	.000
Stres Kerja (X1)	-.188	.038	-.458	-4.912	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(-4.912 > -1,987)$, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	17.837	2.543		7.013	.000
Disiplin Kerja (X2)	.553	.068	.648	8.125	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(8,125 > 1,987)$, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	ANOVA ^a		F	Sig.
	Sum of Squares	df		
1 Regression	614.869	2	307.434	52.112 .000 ^b
Residual	530.959	90	5.900	
Total	1145.828	92		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $>$

F tabel atau ($52,112 > 2,710$), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar -0,459 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 21,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($-4,912 > -1,987$). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh negatif signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,648 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,125 > 1,987$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 24,908 + -0,142X_1 + 0,497X_2$, nilai korelasi sebesar 0,733 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($52,112 > 2,710$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 21,0%. Hal ini terlihat dari uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $-4,912 > -1,987$, yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,0%. Uji hipotesis juga menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $8,125 > 1,987$, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kombinasi antara stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh mencapai 53,9%. Hal ini berarti bahwa faktor lainnya mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,1%. Uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $52,112 > 2,710$, yang menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, dalam hal stres kerja, indikator yang paling lemah adalah beban kerja. Oleh karena itu, pimpinan disarankan untuk mempertimbangkan tingkat kemampuan karyawan dalam memberikan beban kerja, sehingga karyawan tidak merasa terbebani secara berlebihan. Kedua, untuk disiplin kerja, indikator yang paling lemah adalah kehadiran. Bagian personalia sebaiknya mencatat karyawan yang sering terlambat atau melanggar aturan lainnya, memberikan teguran, serta memberi arahan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan tersebut di masa depan. Ketiga, terkait dengan kinerja karyawan, indikator yang paling lemah adalah kuantitas kerja. Perusahaan sebaiknya melaksanakan program pelatihan yang difokuskan pada aspek yang perlu diperbaiki, untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya akan membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto. S. (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler. G. (2016). *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan Kedisiplinan dan Budaya Kerja Islam serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus CV Garmen Bogor. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 949-960.
- Ghozali. I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Griffin R.W., & Ronald, J.E. (2013). *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta: Raja Handoko (2018) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Haji Masagung. Jakarta.
- Istijanto (2014). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Kartono. K. (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Luthans. F. (2016). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara. A.P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Nitisemito. A.S. (2017). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Rao, Purba, (2012) *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian.
- Rivai. V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Santoso. S. (2018). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.

- Siagian. S (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN Bandung.
- Sudjana (2014). *Metode Statistika*", Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.