



## Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Area Pondok Cabe Tangerang Selatan

Dian Andini

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Prasetyo Kurniawan

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[dianandnn14@gmail.com](mailto:dianandnn14@gmail.com), [dosen02261@unpam.ac.id](mailto:dosen02261@unpam.ac.id)

**Abstrak** The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work discipline on employee performance at PT Indomarco Prismatama Pondok Cabe Area. This research method uses saturated sampling of 61 respondents. Data analysis uses the SPSS Version 26 program application. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, hypothesis test (*t* test and *f* test). The results of this study are work stress has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 78.5% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $1.346 > 2.001$ ). Work discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 78.5% and the hypothesis test obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $2.133 > 2.001$ ). Job stress and work discipline simultaneously significantly impact employee performance, with a regression of  $Y = 13.127 + 0.186 (X1) + 0.421 (X2)$ . The coefficient of determination is 78.5%, while the remaining 21.5% is influenced by other factors. The hypothesis test yielded a calculated *F* value  $>$  *F* table, or ( $110.651 > 3.15$ ).

**Keywords:** Job Stress, Work Discipline, Employee Performance.

**Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Pondok Cabe. Metode penelitian ini menggunakan, sampling jenuh sebanyak 61 responden. Analisis data menggunakan aplikasi program SPSS Versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji *t* dan uji *f*). Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 78,5% dan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,346 > 2,001$ ). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 78,5% dan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,133 > 2,001$ ). Stres kerja dan disiplin kerja secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi  $Y = 13,127 + 0,186 (X1) + 0,421 (X2)$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 78,5% sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *F* hitung  $>$  *F* tabel atau ( $110,651 > 3,15$ ).

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

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, terutama dalam industri ritel yang sangat kompetitif seperti indomaret. Sebagai salah satu jaringan minimarket terbesar di Indonesia, indomaret dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan, yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang kinerjanya baik tidak hanya memenuhi tugas mereka, tetapi juga berkontribusi pada reputasi dan produktivitas perusahaan

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan, serta kontribusinya terhadap pencapaian

tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami elemen – elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan indomaret termasuk stres kerja dan disiplin kerja

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra-Survey Variabel Stres Kerja Pada PT Indomarco Prismatama Area Pondok Cabe Tangerang Selatan**

| No | Pernyataan   | Jumlah pra survey | Jawaban responden |     |              |     |
|----|--|-------------------|-------------------|-----|--------------|-----|
|    |  |                   | Setuju            | %   | Tidak setuju | %   |
| 1  | Konflik antar karyawan memengaruhi kenyamanan kerja saya                               | 20                | 12                | 60% | 8            | 40% |
| 2  | Saya sering merasa kelelahan karena banyaknya tugas yang harus diselesaikan            |                   | 18                | 90% | 2            | 10% |
| 3  | Saya sering terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan karena tenggat waktu yang ketat |                   | 9                 | 45% | 11           | 55% |
| 4  | Tugas yang saya terima sering tumpang tindih dengan tugas orang lain                   |                   | 17                | 85% | 3            | 15% |
| 5  | Harapan saya terhadap pekerjaan berbeda dengan harapan atasan saya                     |                   | 8                 | 40% | 12           | 60% |

Sumber : PT Indomarco Prismatama

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa stres kerja di PT Indomarco Prismatama Area Pondok Cabe Tangerang Selatan menunjukan hasil pada pertanyaan pertama ada 12 orang karyawan yang menjawab setuju dan untuk yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 karyawan, pada pertanyaan kedua ada 18 karyawan yang menjawab setuju sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 karyawan, pada pertanyaan ketiga yang menjawab setuju sebanyak 9 karyawan sedangkan yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 karyawan, pada pertanyaan keempat untuk yang menjawab setuju sebanyak 17 karyawan dan untuk yang tidak setuju sebanyak 3 karyawan, pada pertanyaan kelima untuk yang menjawab setuju sebanyak 8 karyawan sedangkan untuk yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 karyawan. Di lihat dari penjelasan tersebut stres kerja yang di alami PT Indomarco Prismatama area pondok cabe tangerang selatan point pertama hampir setengah karyawan merasa konflik antar rekan kerja berdampak pada kenyamanan mereka, ini menunjukkan adanya potensi masalah hubungan antar individu, point kedua hampir seluruh karyawan merasa kelelahan menandakan beban kerja terlalu tinggi, point ketiga sepertiga karyawan merasa dikejar waktu, menunjukkan adanya tekanan tenggat bagi sebagian karyawan, point keempat tingginya angka menunjukkan koordinasi dan pembagian tugas yang tidak jelas, point kelima perbedaan harapan atasan dan bawahan dapat memicu konflik dan kebingungan peran

**Tabel 1. 2**  
**Data Absensi Karyawan PT Indomarco Prismatama Area Pondok Cabe Tangerang Selatan Periode Tahun 2020-2024**

| Tahun | Jumlah karyawan | Hari kerja efektif | Mangkir | Sakit | Terlambat | Cuti | Total Absen | presentase |
|-------|-----------------|--------------------|---------|-------|-----------|------|-------------|------------|
| 2020  | 61              | 293                | 273     | 362   | 137       | 328  | 1.100       | 6,15%      |
| 2021  | 61              | 293                | 125     | 228   | 162       | 472  | 987         | 5,52%      |
| 2022  | 61              | 293                | 173     | 72    | 182       | 564  | 991         | 5,55%      |
| 2023  | 61              | 293                | 198     | 235   | 76        | 497  | 1.006       | 5,63%      |
| 2024  | 61              | 293                | 136     | 87    | 189       | 389  | 801         | 4,48%      |

Sumber : PT Indomarco Prismatama (2025)

Dari tabel 1.2 di atas dapat diketahui kedisiplinan karyawan di PT Indomarco Prismatama area pondok cabe tangerang selatan dari tahun 2020 hingga 2024 data absensi. Ketidaksiplinan karyawan dari tahun ketahun di mana pada tahun 2020 terdapat presentase paling tinggi dengan angka 6,15% tahun 2021 angka presentase menurun dengan nilai 5,52% tahun 2022 angka

presentase naik dengan nilai 5,55% tahun 2023 angka presentase naik dengan nilai 5,63% tahun 2024 angka presentase menurun dengan nilai 4,48%.

**Tabel 1. 3**  
**Data Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Area Pondok Cabe**  
**Tangerang Selatan Periode Tahun 2020-2024**

| No | Penilaian         | Key Performance Indicator   | Poin KPI | Target  | Realisasi Akhir Tahun |      |        |      |      |
|----|-------------------|---|----------|---------|-----------------------|------|--------|------|------|
|    |                   |   |          |         | 2020                  | 2021 | 2022   | 2023 | 2024 |
| 1  | Kuantitas Kerja   | Volume Pekerjaan  | 10       | 100%    | 80%                   | 90%  | 85%    | 88%  | 95%  |
|    |                   | Pencapaian kerja  | 10       |         | 88%                   | 77%  | 75%    | 70%  | 90%  |
| 2  | Kualitas Kerja    | Kepatuhan terhadap SOP  | 10       |         | 75%                   | 80%  | 70%    | 88%  | 85%  |
|    |                   | Kepuasan Pelanggan Terhadap Pelayanan   | 10       |         | 75%                   | 70%  | 88%    | 75%  | 80%  |
| 3  | Ketepatan Waktu   | Meningkatkan Efisiensi Operasional  | 10       |         | 85%                   | 70%  | 90%    | 75%  | 85%  |
|    |                   | Ketepatan dan Keakuratan  | 10       |         | 80%                   | 88%  | 95%    | 75%  | 70%  |
| 4  | Pelaksanaan Tugas | Mengukur Persentase Tugas Yang diselesaikan sesuai dengan deadline                      | 10       |         | 80%                   | 75%  | 85%    | 70%  | 75%  |
|    |                   | Pekerjaan memenuhi standar kualitas yang telah di tetapkan, termasuk minimnya kesalahan | 10       |         | 80%                   | 75%  | 90%    | 85%  | 75%  |
| 5  | Tanggung jawab    | Tingkat kepatuhan terhadap jadwal dan Deadline  | 10       |         | 75%                   | 88%  | 70%    | 75%  | 80%  |
|    |                   | Jumlah kesalahan atau Revisi pada Pekerjaan   | 10       |         | 75%                   | 88%  | 70%    | 85%  | 90%  |
|    |                   | Jumlah Poin KPI   | 100      | 71,05 % | 72,85 %               | 73%  | 71,3 % | 74%  |      |

Sumber : PT Indomarco Prismatama Periode 2020-2024

Pada tabel 1.1 terkait kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama periode tahun 2020-2024 mengalami penurunan disetiap tahunnya, meski tidak terlalu signifikan tetapi tetap diindikasikan adanya faktor masalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas karyawan merupakan hal utama yang harus diperhatikan, apabila kinerja karyawan buruk, maka hasil yang dicapai pada perusahaan pun akan buruk, begitupun sebaliknya, maka hasil yang dicapai oleh perusahaan pun akan baik juga sehingga dapat tercapainya tujuan dari perusahaan

## KAJIAN TEORI

### Stres Kerja

Menurut mangkunegara (2021:247) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Kemudian menurut mulyadi dan rivai (2021:52) menyatakan bahwa stres kerja adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:193) mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Arijanto (2019:13) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku atau sikap karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

### Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Nurhasanah, Jufrizen dan Zulaspan Tupti (2022:247) menyatakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Menurut Wibowo dalam Surya Asih (2022:135) menyatakan bahwa “kinerja adalah implementasi dari rencana yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”.

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena pada penelitian ini menggambarkan suatu variabel, dan keadaan yang teliti secara apa adanya dan menggunakan data yang bersifat angka yang di peroleh dari kuesioner. Menurut Sugiyono (2020:16), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan

Menurut Sugiyono (2017:13) Tempat penelitian adalah Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Indomarco Prismatama berlokasi di Jl. Cabe IV No.4, Cabe Ilir, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X1)**

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel (5%) | Keputusan |
|------------|----------|--------------|-----------|
| P1         | 0,732    | 0,252        | Valid     |
| P2         | 0,757    | 0,252        | Valid     |
| P3         | 0,667    | 0,252        | Valid     |
| P4         | 0,792    | 0,252        | Valid     |
| P5         | 0,780    | 0,252        | Valid     |
| P6         | 0,630    | 0,252        | Valid     |
| P7         | 0,775    | 0,252        | Valid     |
| P8         | 0,787    | 0,252        | Valid     |
| P9         | 0,806    | 0,252        | Valid     |
| P10        | 0,849    | 0,252        | Valid     |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel di atas, variabel stres kerja (X1) menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,252). Dengan demikian, seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner dapat dikategorikan sebagai valid. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai data yang sah untuk proses penilaian

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel (5%) | Keputusan |
|------------|----------|--------------|-----------|
| P1         | 0,881    | 0,252        | Valid     |
| P2         | 0,949    | 0,252        | Valid     |
| P3         | 0,898    | 0,252        | Valid     |
| P4         | 0,910    | 0,252        | Valid     |
| P5         | 0,933    | 0,252        | Valid     |
| P6         | 0,924    | 0,252        | Valid     |
| P7         | 0,905    | 0,252        | Valid     |
| P8         | 0,906    | 0,252        | Valid     |
| P9         | 0,886    | 0,252        | Valid     |
| P10        | 0,920    | 0,252        | Valid     |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 26, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,252). Dengan demikian, seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner dapat dikategorikan sebagai valid. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai data yang sah untuk proses penilaian

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Pernyataan | r Hitung | r Tabel (5%) | Keputusan |
|------------|----------|--------------|-----------|
| P1         | 0,881    | 0,252        | Valid     |
| P2         | 0,838    | 0,252        | Valid     |
| P3         | 0,910    | 0,252        | Valid     |
| P4         | 0,789    | 0,252        | Valid     |
| P5         | 0,773    | 0,252        | Valid     |
| P6         | 0,850    | 0,252        | Valid     |
| P7         | 0,880    | 0,252        | Valid     |
| P8         | 0,893    | 0,252        | Valid     |
| P9         | 0,871    | 0,252        | Valid     |
| P10        | 0,876    | 0,252        | Valid     |

Sumber: Data Diolah SPSS Versi, 2025

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0,252). Dengan demikian, seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner dapat dikategorikan sebagai valid. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai data yang sah untuk proses penilaia

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 11**  
**Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X1)**

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 61 | 100.0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|                         | Total                 | 61 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .916                   | 10         |

Sumber: data diolah SPSS V.26, 2025

Dari tabel 4.13 uji reliabilitas variabel stres kerja (X1) dengan nilai cronbach's alpha 0,916 dan N of item 10 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel stres kerja **"Reliabel"**

**Tabel 4. 12**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 61 | 100.0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|                         | Total                 | 61 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .977                   | 10         |

Sumber: data diolah SPSS V.26,2025

Dari tabel 4.14 uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai cronbach's alpha 0,977 dan N of item 10 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel stres kerja **"Reliabel"**.

**Tabel 4. 13**  
**Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Case Processing Summary |                       |    |       |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
|                         |                       | N  | %     |
| Cases                   | Valid                 | 61 | 100.0 |
|                         | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|                         | Total                 | 61 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .959                   | 10         |

Sumber: data diolah SPSS V.26,2025

Dari tabel 4.15 uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai cronbach's alpha 0,959 dan N of item 10 maka dapat disimpulkan bahwa data variabel stres kerja **"Reliabel"**.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test                 |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N  |                | 61                      |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup>                  | Mean           | .0000000                |
|  | Std. Deviation | 3.27278129              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | .091                    |
|  | Positive       | .068                    |
|  | Negative       | -.091                   |
| Test Statistic                                     |                | .091                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | .200 <sup>c, d</sup>    |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Data Diolah SPSS V.26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah “Normal”

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 15**  
**Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                         |       |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Collinearity Statistics |       |
|                           |                | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | Stres kerja    | .862                    | 1.160 |
|                           | Disiplin kerja | .862                    | 1.160 |

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data Diolah Spss V.26, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai *tolerance* untuk variabel stres kerja dan disiplin kerja masing-masing sebesar  $0,862 > 0,10$ , dan nilai VIF sebesar  $1,160 < 10$  dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga kedua variabel independen layak digunakan dalam model regresi

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson (DW)**

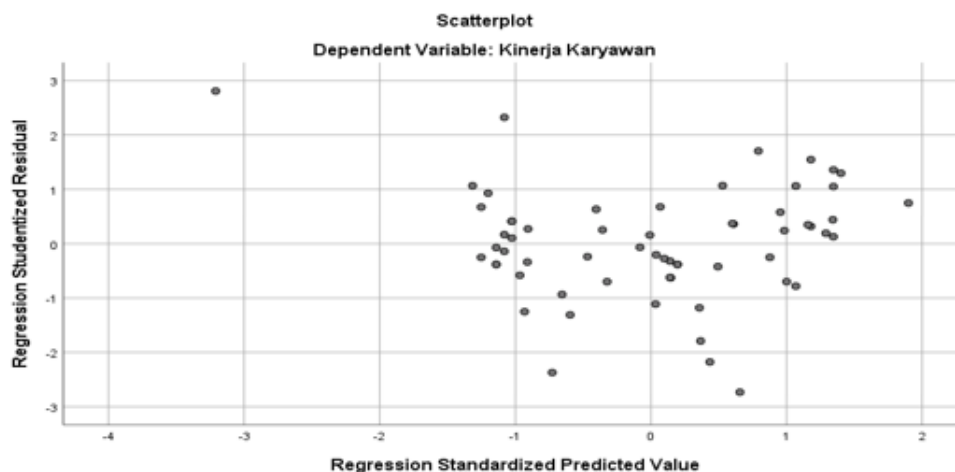
| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .757 <sup>a</sup> | .573     | .558              | 3.225                      | 2.219         |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS V.26, 2025

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji bebas dari autokorelasi. Kesimpulan ini di dukung oleh angka *Durbin Watson* (DW) yang mencapai 2.219. Menunjukkan bahwa nilai tersebut masuk dalam rentang 1,55-2,46 yang artinya tidak ada autokorelasi

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatter Plot**

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga regresi ini layak dipakai

### Analisis Regresi Linier

Dalam pengelolaan data peneliti menggunakan analisis linier berganda melakukan pengujian terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner. Analisis regresi digunakan dalam situasi yaitu bahwa satu variabel bebas dihipotesiskan akan mempengaruhi satu variabel terkait (Sekaran, 2017:139).

**Tabel 4. 18**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 13.127                      | 2.852      |                           | 4.603 | .000 |
|                           | Stres Kerja    | .186                        | .068       | .254                      | 2.750 | .008 |
|                           | Disiplin Kerja | .421                        | .048       | .814                      | 8.802 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS V.26, 2025

1. Berdasarkan nilai konstanta (a) = 13.127, maka tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13.127 jika stres kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap atau tidak mengalami perubahan
2. Berdasarkan nilai koefisien regresi B1 = 0,186, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,186 apabila stres kerja (X1) meningkat 1 satuan, dengan asumsi disiplin kerja (X2) tetap atau tidak mengalami perubahan (konstan).
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi B2 = 0,421, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,421 apabila disiplin kerja (X2) meningkat 1 satuan, dengan asumsi stres kerja (X1) tetap atau tidak mengalami perubahan (konstan)

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Uji Koefisien Kolerasi Secara Simultan Stres kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .890 <sup>a</sup> | .792     | .785              | 3.78293                    |

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

Sumber: Diolah Data SPSS V.26, 2025

Berdasarkan hasil pengukuran koefisien korelasi ganda antara faktor Stres Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang telah dipaparkan sebelumnya, diperoleh nilai koefisien korelasi R yang mencapai 0,890. Angka ini berada dalam kisaran 0,75 hingga 0,99. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) tergolong sangat kuat.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. 22**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi variabel X1 dan X2 terhadap Y**

| Model Summary |                   |          |                   |   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|---|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .890 <sup>a</sup> | .792     | .785              |   | 3.783                      |

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

Sumber: Data Diolah Oleh SPSS V.26, 2025

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel 4.25 di atas. Didapatkan nilai R square sebesar 0,785. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa variabel stres kerja(X1) dan disiplin kerja (X2) berkontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 78,5%. Sementara itu, sisanya yaitu (100% - 78,5% = 21,5%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 23**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 14.723                      | 7.564      |                           | 1.946 | .056 |
|                           | Stres Kerja    | .205                        | .152       | .175                      | 1.346 | .184 |
|                           | Disiplin Kerja | .311                        | .146       | .277                      | 2.133 | .037 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS V.26, 2025

Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (1,346 < 2,001) hal tersebut juga diperlukan nilai *p value* < sig. 0,05 atau (0,184 < 0,05). Artinya Ho diterima dan Ha ditolak, maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel stres kerja (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan pada hasil penghitungan di atas di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (2,133 > 2,001) hal tersebut juga diperlukan nilai *p value* < sig. 0,005 atau (0,037 < 0,05). Artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel disiplin kerja (X2)

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |         |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1                  | Regression | 3166.969       | 2  | 1583.485    | 110.651 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 830.015        | 58 | 14.311      |         |                   |
|                    | Total      | 3996.984       | 60 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber: data diolah SPSS V.26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.27 di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (110,651 > 3,15), hal ini juga di perkuat dengan *p value* < sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indomarco Prismatama Area Pondok Cabe, Tangerang Selatan

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini berdasarkan hasil perhitungan ini diperoleh nilai nilai t hitung < t tabel atau (2,133 > t tabel 2,001). Dan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja

karyawan sebesar 78,5%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 78,5% = 21,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel atau (2,133)  $< t$  tabel (2,001). Dan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78,5%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 78,5% = 21,5%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian
3. Stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 13.127 + 0,186 (X1) + 0,421 (X2) + e$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,890 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki Tingkat hubungan "sangat kuat". Koefisien determinasi sebesar 78,5% dan sisanya 21,5% di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel atau (110,651  $> 3,15$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Pondok Cabe, Tangerang Selatan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Akbar, M., & Husein, A. M. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 12-19.
- Alifuddin, R., & Prasetyo, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Volume 1, Number 2.
- Ariyanti, E., Sutiman, S., Amalia, G., & Hoya, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 229-234.
- Asih, G. Y., Hardani, W., & Rusmalia, D. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang Universitas Press.
- Asyka, N., & Jeni, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*. Vol. 2, No. 1.
- Bangun, W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Binangun, B. S. T., & Kristianti, L. S. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Mandiri Kcp Jakarta Telkom Landmark Tower Di Jakarta Selatan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 4169-4184.
- Chairunnida, A., & dkk. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Pamulang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajeme*. Vol.2, No.11.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). *Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja Karyawan negeri sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303-315.

- Ekanti, R. N. A., Mulyatini, N., & Yustini, I. (2024). Pengaruh Sistem Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Albasi Priangan Lestari Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 1-9.
- Guntoro, G., Taufik, K., & Suhardi, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Satuan Kimia Biologi Radioaktif Nuklir Pasukan Gegana di Depok Jawa Barat. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 3(1), 446-467.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *AMKOP Management Accounting Review (AMAR)*, 2 (1), 20–27.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Lutfia, S., dkk. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pada PT Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen dan Sumberdaya*. Volume 1, Nomor 2.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403–411.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revisi). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(002).
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, R. A., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gerai Alfamart. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(12), 13490-13496.
- Nuraida, A., & Andriani, J. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Maxplus Indonesia Anugerah Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 170-181.
- Priehadi, D. E., & dkk. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementrian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. Vol 3 (2) Juni 2023: 303-315.
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(1), 39-56.
- Rahmi, H. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nawakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 77-90.
- Raihan, A., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 192-201.
- Siti, W., & Prasetyo, K. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Volume 1, Number 3.
- Siti. Y., & Prasetyo, K. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Volume 1, Number 3.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.

- Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- Tika, A., & Prasetyo, K. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. Volume 2, Number 2, Juni.
- Uzzah, A. R., & dkk. (2017). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen*, 4-1-10.
- Veta, L. D. P., & Bambang, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multritrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari/AdministrasiPerkantoran*. Vol. 8 No. 1.
- Wahidiah, S., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 518-525.
- Wardani, L. S., Aliffa, S. P., Sari, V. W., Kurniawan, P., & Sunarsi, D. (2022). Analisis Disiplin Kerja pada PT Indomarco Prismatama. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 111-113.
- Yulyanti, S., & Kurniawan, P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Warunggunung Kabupaten Lebak. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 566-576.