



Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puninar Yusen Logistik Di Jakarta

Siti Roudotul Wahda

sitiroudotulwahda00688@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bayu Seno Pitoyo

bayu.seno@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dewi Sri Woelandari Giningroem

dewi.sri@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: sitiroudotulwahda00688@gmail.com

Abstrak: *This study aims to determine the effect of job stress and work discipline on employee performance at PT Puninar Yusen Logistics in Jakarta. This research uses a quantitative approach. The sampling technique used is non probability sample, namely saturated sample with 32 respondents. The results showed that partially work stress did not have a significant effect on employee performance at PT Puninar Yusen Logistics in Jakarta, and work discipline had a partially significant effect on employee performance at PT Puninar Yusen Logistics in Jakarta, and simultaneously work stress and work discipline had a significant effect on employee performance at PT Puninar Yusen Logistics in Jakarta.*

Keywords: *Work stress, Work Discipline and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability* sampel yaitu sampel jenuh dengan 32 responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta, serta secara simultan stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang paling menetapkan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Organisasi harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk bertahan hidup dan maju. Oleh karena itu, keberhasilan proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, yang dievaluasi berdasarkan kinerja karyawannya (Sutaguna *et al.*, 2023). Permasalahan yang ada pada manajemen sumber daya manusia yang utama dan perlu diberikan lebih perhatian adalah kinerja karyawan. kinerja karyawan dinilai penting bagi suatu organisasi karena berhasil tidaknya organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan sendiri (Prahesti & Astawinetu, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Secara umum, karyawan yang berkinerja terbaiklah yang mampu memenangkan persaingan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dan diukur berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Apabila seorang pegawai

melaksanakan tugasnya dengan sukses dan sesuai standar, maka kinerjanya dapat dinilai baik. Begitu pula sebaliknya.

Stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Alfurqon & Rahardjo (2020) stres kerja ialah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu dihadapkan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya di persepsikan sebagai yang tidak pasti. Dengan begitu, pekerja yang berada disuatu kondisi dimana ia sedang mengalami kondisi stres akibat tekanan pekerjaan pasti tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena beban psikis yang dialaminya. Adapun penyebab dari stres kerja ini adalah beban kerja yang tinggi, konflik antar pribadi dan kelompok sampai masalah-masalah yang bersangkutan dengan keluarga dan masalah fisik (Kamilah *et al.*, 2024). Selain stres kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Perusahaan dihadapkan dengan tantangan untuk menggerakkan dan mengelola karyawan agar mereka mau bekerja sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Penegakan disiplin menjadi kunci dalam organisasi. Standar disiplin yang tinggi menekankan betapa pentingnya bagi karyawan untuk memiliki pikiran terbuka tentang tantangan yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut adalah faktor penting dalam menggapai tujuan perusahaan. Tanpa dukungan penuh dari karyawan dalam menjaga disiplin, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya. Disiplin pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Karyono, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta dijelaskan bahwa disiplin kerja karyawan operasional yang ada di PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta masih kurang, hal ini terlihat dari seringnya karyawan yang datang terlambat. Ini menunjukkan bahwa sikap disiplin dalam diri karyawan tersebut belum sepenuhnya terbentuk. Selain itu, perilaku ini juga mengindikasikan bahwa karyawan tersebut tidak menunjukkan kinerja yang optimal.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang menunjukkan kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan seorang karyawan untuk memenuhi tanggung jawabnya. Konsep ini tidak hanya mencakup produktivitas dan hasil kerja saat ini, tetapi juga melibatkan evaluasi kinerja dari waktu ke waktu untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dan upaya perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Kinerja perusahaan adalah konsep yang berasal dari beragam bidang ilmu, seperti manajemen strategis, manajemen operasional, sumber daya manusia, perilaku organisasi, sistem informasi, pemasaran, dan akuntansi. Keanekaragaman ini menyebabkan kurangnya kesepakatan dalam pemahaman dan pengukuran kinerja, oleh karena itu penting bagi peneliti untuk memeriksa secara spesifik dan jelas karakteristik sistem pengukuran kinerja yang sedang diselidiki (Pitoyo *et al.*, 2023). Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja merupakan hasil yang didapatkan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan. Kinerja bukan hanya mencakup hasil kerja saat ini tetapi juga evaluasi kerja dari waktu ke waktu untuk mengetahui sejauh mana peningkatan kinerja yang telah dikerjakan dan diupayakan oleh karyawan tersebut. Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins, 2006).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan ketegangan yang timbul karena adanya tekanan dan tuntutan berlebihan dari pekerjaan, yang dapat memengaruhi keadaan psikologis seseorang. Hal ini dapat memengaruhi cara berpikir, emosi, dan kondisi diri karyawan itu sendiri. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga menghambat pencapaian tujuan dan perkembangan perusahaan (Bulolo *et al.*, 2021). Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan oleh karyawan ketika menghadapi tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Purba *et al.*, 2019). Berdasarkan pengertian stres kerja menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya stres kerja merupakan kondisi yang dirasakan Seseorang ketika merasa tertekan karena tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang dimana terjadi ketegangan yang mengganggu keseimbangan fisik dan mental sehingga berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan tersebut. Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur variabel stres kerja adalah beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta suatu pekerjaan dan karir (Bulolo *et al.*, 2021).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pemeliharaan kesopanan, rasa hormat, kepatuhan terhadap peraturan tertulis dan tidak tertulis yang telah ditetapkan, kesiapan untuk memenuhi kewajiban dan tugas yang dialihkan kepadanya, dan penolakan untuk mundur menerima sanksi ketika mereka melanggarnya. Disiplin kerja merupakan proses pengembangan yang konstruktif bagi karyawan yang terkena dampaknya karena disiplin kerja terwujud dalam tindakan dan bukan dalam diri seseorang (Jufrizen & Sitorus, 2021). Disiplin bertujuan untuk mematuhi norma-norma yang ditetapkan oleh lembaga tertentu. perusahaan tertentu. Salah satu komponen terpenting dalam struktur organisasi adalah ketertiban, dan disiplin adalah instrumen penting untuk menjaga ketertiban (Dwiansyah *et al.*, 2024). Berdasarkan pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang dalam mentaati dan mematuhi semua peraturan perusahaan baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis dan sanggup menjalankan peraturan tersebut serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir atau tidak bekerja, Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, dan Membuat laporan kerja harian (Afandi, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian operasional PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability* sampel yaitu sampel jenuh dengan 32 responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas jika nilai

$r_{hit} > r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya jika nilai $r_{hitun} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X₁)	X1.1	0,859	0,3494	Valid
	X1.2	0,891	0,3494	Valid
	X1.3	0,805	0,3494	Valid
	X1.4	0,878	0,3494	Valid
	X1.5	0,886	0,3494	Valid
	X1.6	0,924	0,3494	Valid
	X1.7	0,804	0,3494	Valid
	X1.8	0,865	0,3494	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X2.1	0,889	0,3494	Valid
	X2.2	0,615	0,3494	Valid
	X2.3	0,668	0,3494	Valid
	X2.4	0,524	0,3494	Valid
	X2.5	0,710	0,3494	Valid
	X2.6	0,454	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,672	0,3494	Valid
	Y2	0,468	0,3494	Valid
	Y3	0,780	0,3494	Valid
	Y4	0,631	0,3494	Valid
	Y5	0,714	0,3494	Valid
	Y6	0,647	0,3494	Valid
	Y7	0,670	0,3494	Valid
	Y8	0,464	0,3494	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 uji validitas memperlihatkan bahwa pernyataan kuesioner yang diuji bernilai lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka pernyataan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau handal (Ghozali, 2018). Dalam uji reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka suatu variabel dapat dikatakan reliabel.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Kriteria	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	0,951	8	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,734	6	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,795	8	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 uji reabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel adalah > 0,60 artinya semua pernyataan dalam kuesioner ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ketentuannya adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Begitupun sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57853820
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.043
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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 primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* memperlihatkan bahwa nilai signifikan pada *Asymp.sig (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Untuk memastikan apakah model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen digunakan uji multikolinearitas. Tidak boleh ada hubungan apa pun antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Untuk mendeteksi terdapat atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilakukan dengan melihat dari nilai *torelance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika terdapat nilai *torelance* $> 0,10$ atau *VIF* $< 10,00$ maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1	Stres Kerja	.535	1.867	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Disiplin Kerja	.535	1.867	Tidak Terjadi Multikolinearitas
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2024

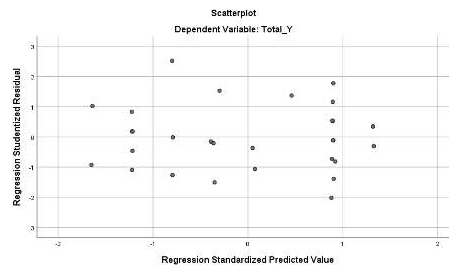
Berdasarkan tabel 4 uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* variabel stres kerja sebesar 0,535 dan nilai *Tolerance* disiplin kerja sebesar 0,535 dimana nilai tersebut lebih besar

dari 0,10 ($>0,10$). Sedangkan untuk nilai VIF variabel stres kerja sebesar 1,867 dan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 1,867 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10,00 ($<10,00$).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketimpangan varians antar residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi jika grafik plot menampilkan pola titik-titik bergelombang atau melebar yang diikuti dengan penyempitan. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas yakni serat titik-titik menyebar ke atas dan ke bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar 1 uji heteroskedastisitas dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak yaitu berada dibawah dan diatas angka nol.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya hubungan antara dua atau lebih variabel yaitu variabel stres kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	4.204	3.228		1.302	.203
	Stres Kerja	-.011	.064	-.020	-.169	.867
	Disiplin Kerja	1.309	.169	.901	7.732	.000
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,204 - 0,011X_1 + 1,309X_2 + e$$

Penjelasannya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,204. Artinya jika variabel stres kerja dan disiplin kerja nilainya tidak mengalami kenaikan atau sama dengan 0 (tidak berubah), maka kinerja karyawan bernilai 4,204
2. Nilai koefisien regresi pada variabel stres kerja adalah sebesar -0,011. Artinya setiap peningkatan satu unit dalam stres kerja dikaitkan dengan penurunan 0,011 unit dalam kinerja

- karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya (disiplin kerja) tetap konstan. Ini berarti ada hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika stres kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung sedikit menurun.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja adalah 1,309. Artinya setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja dikaitkan dengan peningkatan 1,309 unit dalam kinerja karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya (stres kerja) tetap konstan. Ini menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, ketika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung meningkat secara signifikan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% yaitu apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.204	3.228		1.302	.203
	Stres Kerja	-.011	.064	-.020	-.169	.867
	Disiplin Kerja	1.309	.169	.901	7.732	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 Bagian *Coefficients*, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki t_{hitung} sebagai berikut:

- 1) Nilai t_{hit} stres kerja sebesar -0,169, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $-0,169 < 2,045$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta.
- 2) Nilai t_{hitung} disiplin kerja sebesar 7,732, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 maka disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $7,732 > 2,045$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta.

Uji f (Uji Simultan)

Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% yaitu apabila nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7 Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288.630	2	144.315	54.180	.000 ^b
	Residual	77.245	29	2.664		
	Total	365.875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja						

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 7 uji f diatas diperoleh hasil nilai f_{hitung} sebesar 54,180, sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3,328 maka dapat dikatakan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $54,180 > 3,328$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (*Adjusted R²*) bertujuan untuk mengukur sejauh mana perubahan variabel dependen dapat dijelaskan oleh model. Antara nol dan satu merupakan kisaran koefisien determinasi. Jika nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) variabel mendekati angka satu (1) berarti semakin kuat.

Tabel 8 Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.774	1.632
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,774. Artinya 77,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta, karena nilai t_{hit} < t_{tabel} dengan nilai $(-0,169 < 2,045)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,867 > 0,05$ atau 5% sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karyono, (2021) menyatakan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(7,732 > 2,045)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT

Puninar Yusen Logistik di Jakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021; Vierri et al., 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta. Berdasarkan hasil uji f diketahui nilai $f_{hit} > f_{tabel}$ dengan nilai $(54,180 > 3,328)$. Selain itu diketahui nilai sig lebih kecil dari 0,05 yakni $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Karyono, 2021; Pahlawati et al., 2022) menyatakan bahwa stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwasannya variabel stres kerja tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan tetapi secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta.
3. Stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Puninar Yusen Logistik di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Alfurqon, N. F., & Rahardjo, B. (2020). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Sekertaris Daerah Bagian Perekonomian Pemerintah Kabupaten Magelang). *Jurnal Bisnisan : Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 52–64. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v2i1.20>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236/194>
- Dwiansyah, A., Sri, D., Giningroem, W. P., Lestari, S. I., & Meliawati, W. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Literature Review Manajemen Sumber Daya manusia*). 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.280>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Kamilah, D. N., Hadjri, M. I., & Zunaidah. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kalidoni Kota Palembang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2776–2788. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4691>

- Karyono. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 378–393. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.30>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>
- Pitoyo, B. S., Widyastuti, T., Ahmar, N., Daito, A., & Harnovinsa. (2023). *Networking Analysis, Adoption of Accounting Information Technology, Dynamic Capabilities on Organizational Performance With Corporate Strategy As Moderating Variables*. *International Journal of Social Science*, 3(2), 163–172. <https://doi.org/10.53625/ijss.v3i2.6300>
- Prahesti, Y., & Astawinetu, E. D. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 20(01), 74–94. <https://doi.org/10.60031/jeksekutif.v20i01.329>
- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima , TBK Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1–8. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/wahana/article/view/1455/1132>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu).
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). *The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance*. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc%0AISSN:>
- Vierri, V., Andronicus, M., Anggraini, C., & Rahayu, S. (2023). *Importance Job Discipline, Stress and Satisfaction on Employee Performance at PT Sardana Indah Berlian Motor*. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(1), 2420–2423. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/7983/4553>