

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia DC Ciputat

Lintang Noor Azizah ^{1*}, Lismiatiun ²

¹² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: lintangazizahh@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Mei 2025 Disetujui Mei 2025 Diterbitkan Juni 2025</p> <p>Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling atau teknik pemilihan sampel yang setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 responden. Teknik analisis dan uji data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11.786 > 1.983)$ dan nilai signifikansinya $(0,000 < 0,05)$. Hasil hipotesis kedua stres kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(2.881 > 1.983)$ dan nilai signifikansinya $(0,000 < 0,05)$. Hasil hipotesis ketiga, disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai uji hipotesis nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $(69.090 > 3.082)$ dan nilai signifikansi $(0,001 < 0,05)$. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai diperoleh persamaan regresi $Y = 8.375 + 0,834 X_1 + -0,032 X_2$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 56,6%.</p>
DOI: 10.32493/jism.v5i2	ABSTRACT
<p>Keywords: Work Discipline, Work Stress, Employee Performance</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine how work discipline and work stress affect employee performance at PT Pos Indonesia DC Ciputat. The method used is a quantitative method. The sampling technique uses probability sampling or a sample selection technique in which each member of the population has an equal opportunity to be selected and the sample obtained in this study amounted to 109 respondents. Data analysis and testing techniques include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression test, multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t test and f test. Based on the results of the first</i></p>

hypothesis test of work discipline (X1) on employee performance (Y) the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ or $(11,786 > 1,983)$ and its significance value $(0.000 < 0.05)$. The results of the second hypothesis, work stress (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with the results of the calculated t value $> t$ table $(2,881 > 1,983)$ and the significance value $(0.000 < 0.05)$. The results of the third hypothesis, work discipline (X1) and work stress (X2) have a significant effect on employee performance (Y) with the hypothesis test value of the calculated f value $> f$ table $(69,090 > 3,082)$ and the significance value $(0.001 < 0.05)$. The results of the multiple linear regression test obtained the value obtained by the regression equation $Y = 8,375 + 0.834 X1 + -0.032 X2$. So it can be concluded that the variables of work discipline (X1) and work stress (X2) have a significant effect simultaneously on the variable of employee performance (Y) by 56.6%.

How to cite: Azizah, L.N., & Lismiatun, L. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(2). 324-336.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat sebagai bagian dari PT Pos Indonesia memiliki tujuan utama untuk memastikan layanan pos berjalan optimal di tengah perkembangan industri dan tuntutan pelanggan. Manajemen sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, termasuk melalui penilaian kinerja pegawai, peningkatan disiplin kerja, dan pengelolaan stres kerja. Seperti perusahaan lainnya, keberhasilan PT Pos Indonesia sangat bergantung pada kinerja karyawan yang efektif, terutama dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab mereka.

Kinerja perusahaan merupakan indikator penting yang menunjukkan sejauh mana perusahaan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan evaluasi, penilaian kinerja pegawai PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat antara tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan pergeseran hasil dengan jumlah pegawai yang dinilai “Baik Sekali” menurun, sementara penilaian kategori “Baik” meningkat, begitu pula persentase penilaian “Cukup”. Hasil ini mengindikasikan pentingnya perhatian yang lebih intensif terhadap faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja, seperti sistem umpan balik yang lebih efektif dan program pengembangan yang dapat membantu karyawan mencapai target kinerja.

Dalam penilaian kinerja, perusahaan menetapkan lima indikator utama, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Tiap indikator ini dievaluasi dengan kategori kinerja “Baik Sekali”, “Baik”, “Cukup Baik”, “Buruk”, dan “Buruk Sekali”. Dengan kategori ini, perusahaan dapat melihat karyawan yang berada dalam kinerja tertinggi dan mengidentifikasi kebutuhan dukungan atau pengembangan lebih lanjut bagi karyawan yang membutuhkan. Sebagai contoh, pegawai yang menunjukkan pemahaman mendalam tentang tugas mereka termasuk dalam kategori “Baik Sekali”, sementara pegawai yang memiliki pemahaman yang kurang baik berada dalam kategori “Buruk Sekali”. Pemanfaatan indikator kinerja yang terukur ini memungkinkan perusahaan untuk memperkirakan kontribusi karyawan dan mengambil tindakan peningkatan yang sesuai.

Selain aspek kinerja, kedisiplinan kerja juga merupakan faktor yang signifikan dalam mendukung produktivitas. Disiplin tinggi di tempat kerja tidak hanya mempengaruhi individu tetapi juga berdampak pada lingkungan kerja secara keseluruhan. Disiplin kerja yang baik membantu menjaga keteraturan dan efektivitas kerja, meminimalkan kesalahan, dan

memastikan penyelesaian tugas tepat waktu. Dalam tiga tahun terakhir, data absensi di PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat menunjukkan variasi tingkat ketidakhadiran yang menjadi indikator tingkat kedisiplinan. Pada 2021, tingkat ketidakhadiran tertinggi dengan alasan izin, sementara pada 2022 terjadi penurunan signifikan. Namun, pada 2023, tingkat ketidakhadiran kembali meningkat, mengindikasikan adanya masalah yang mungkin memerlukan perhatian khusus, seperti kesehatan atau pengelolaan beban kerja.

Perusahaan perlu memahami alasan utama ketidakhadiran ini, baik terkait kesehatan pegawai, masalah lingkungan kerja, atau faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan dan produktivitas. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi manajemen untuk meneliti penyebab absensi yang tinggi dan mengatasi faktor yang mengurangi disiplin kerja, misalnya dengan memperketat kebijakan izin atau menawarkan fasilitas kesehatan bagi pegawai.

Tidak hanya disiplin, tetapi stres kerja juga menjadi tantangan yang dihadapi pegawai di PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat. Berdasarkan survei internal yang dilakukan pada tahun 2023, mayoritas pegawai mengaku merasa stres terkait pembagian beban kerja, tugas tambahan di luar tugas utama, serta ketidakjelasan alur perintah dalam organisasi. Sebanyak 56,8% responden merasa bahwa beban kerja yang diberikan tidak wajar dan adil, sementara 77,3% menyatakan keberatan terhadap adanya tugas tambahan di luar tugas utama. Ketidakpuasan terhadap pembagian beban kerja ini berpotensi meningkatkan stres dan mengurangi produktivitas pegawai, terutama jika pegawai merasa beban kerja yang diberikan tidak proporsional atau tidak sesuai kemampuan mereka.

Selain itu, sebesar 59,1% pegawai merasa tidak percaya diri dalam berinteraksi dengan rekan kerja akibat ketidaksesuaian antara tugas dan keterampilan yang dimiliki. Rasa cemas dan kurangnya kepercayaan diri ini dapat menghambat hubungan kerja yang baik, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan semangat kerja. Ketidakcocokan antara tugas dan keterampilan pegawai harus menjadi perhatian manajemen dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi ketidaknyamanan di tempat kerja.

Di sisi positif, hasil survei menunjukkan bahwa 93,2% pegawai merasa memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat jika memenuhi persyaratan. Ini menciptakan iklim kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Kesempatan untuk berkembang ini bisa menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk tetap termotivasi dan terus meningkatkan kinerja mereka.

Namun, satu aspek yang masih menjadi tantangan adalah ketidakjelasan dalam alur perintah atau struktur organisasi yang dapat menyebabkan kebingungan dalam tugas dan tanggung jawab, di mana 75% pegawai menyatakan bahwa alur perintah organisasi tidak jelas. Ketidakjelasan struktur dapat menambah beban mental pada pegawai dan menurunkan kenyamanan mereka dalam bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya memengaruhi kesehatan mental pegawai tetapi juga kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, perbaikan dalam struktur organisasi, serta kejelasan alur perintah, perlu diperhatikan untuk meminimalisir kebingungan dan meningkatkan efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil survei dan penilaian kinerja, manajemen PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat sebaiknya mempertimbangkan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Pertama, manajemen perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian dalam pembagian beban kerja agar setiap karyawan merasa adil dan mampu bekerja secara optimal. Kedua, penerapan program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai akan membantu mereka meningkatkan keterampilan, mengurangi kecemasan, dan meminimalisir perasaan tidak percaya diri dalam bekerja. Ketiga, manajemen harus meningkatkan komunikasi terkait alur perintah dalam struktur organisasi untuk mengurangi kebingungan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih

transparan. Selain itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kesehatan pegawai, seperti menyediakan fasilitas kesehatan atau program pencegahan yang dapat mengurangi ketidakhadiran akibat sakit. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat mengindikasikan masalah kesehatan yang perlu diatasi, misalnya dengan memberikan penyuluhan kesehatan atau program kesejahteraan pegawai. Dalam jangka panjang, hal ini akan memberikan dampak positif pada kinerja keseluruhan karena pegawai yang sehat dan puas cenderung lebih produktif dan terlibat.

Faktor disiplin kerja, yang dapat diukur dari tingkat ketidakhadiran dan keteraturan pelaksanaan tugas, merupakan indikator penting untuk menilai efektivitas kinerja. Upaya peningkatan disiplin dapat dilakukan melalui penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang jelas, di mana pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dapat diberikan penghargaan, sementara mereka yang kurang disiplin dapat diberikan teguran atau sanksi yang sesuai.

PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat perlu memahami bahwa peningkatan kinerja dan produktivitas tidak hanya bergantung pada faktor material seperti fasilitas kerja, tetapi juga pada faktor psikologis dan sosial yang memengaruhi kesejahteraan pegawai. Menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pegawai akan memberikan dampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan menempatkan kesejahteraan pegawai sebagai prioritas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan setiap individu dalam organisasi.

Kinerja tinggi di kalangan pegawai akan memungkinkan PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat untuk bersaing dengan lebih baik di industri pos dan logistik. Mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui peningkatan disiplin, pengelolaan stres, dan program pengembangan yang tepat sasaran akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Melalui pendekatan yang berpusat pada karyawan, PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan menjaga posisi perusahaan di pasar.

Perusahaan perlu mengingat bahwa karyawan yang merasa dihargai, adil, dan sehat mentalnya akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Sebagai hasilnya, PT Pos Indonesia Distribution Center Ciputat diharapkan mampu memperbaiki kelemahan yang ada, meningkatkan kualitas layanan, dan mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Strategi peningkatan kinerja yang komprehensif akan memastikan bahwa perusahaan tetap relevan dan dapat bertahan di tengah tantangan industri yang terus berkembang.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

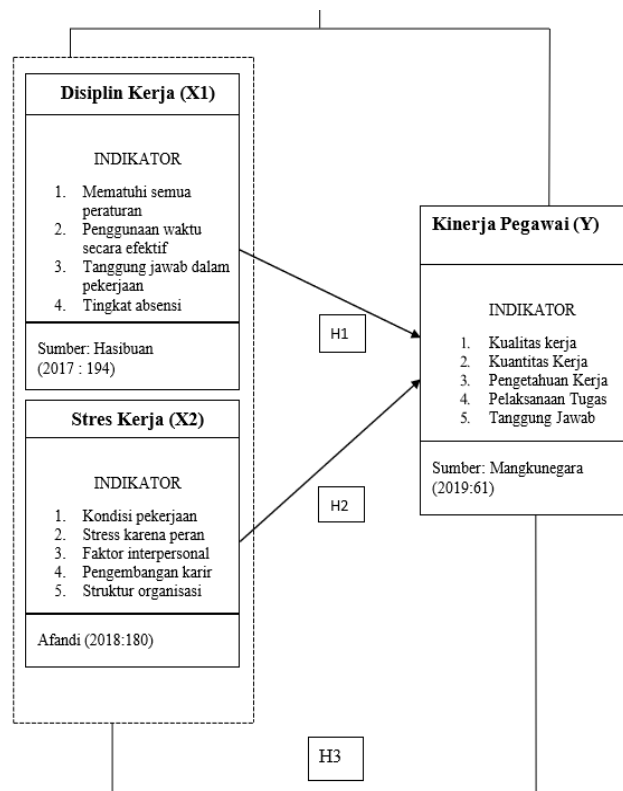
Menurut Sutrisno (2017:96) “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma -norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan Perusahaan”. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:33) “Disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan”. Menurut Simatupang & Saroyeni (2018:33) “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan pada suatu organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, disiplin juga mengacu pada kepatuhan terhadap aturan dalam organisasi terkait dengan tidak adanya, kualitas jumlah pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan sebagainya”.

Stres Kerja

Menurut Sunyoto (2015:216) “Stres kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan interaksi antara individu dengan lingkungan, yaitu interaksi antara rangsangan dan tanggapan”. Sedangkan menurut Robbin dan Judge (2017:597) “Stres kerja adalah sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi perusahaan dan pada diri seseorang”. Menurut Siagian (2018:300) “Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi kondisi emosional, pikiran dan fisik seseorang”. Menurut Rivai dalam Umama (2019:99) “Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, pemikiran dan kondisi seorang pegawai. Kondisi yang menyebabkan stres tidak dapat dilihat, namun akibat dari stres dapat dilihat”.

Kinerja Pegawai

Menurut Rahmawati (2016:4) “Kinerja ialah pencapaian hasil kerja seorang dari suatu aktivitas dengan standar keberhasilan yang telah ditentukan”. Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut”. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Di DC Ciputat Tangerang Selatan
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Di DC Ciputat Tangerang Selatan.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Di DC Ciputat Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, *asosiatif kuantitatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Tempat dan waktu penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia DC Ciputat, yang ber-alamat di Jl. R.E Martadinata No. 17 Pondok Cabe Udik, Pamulang Timur Tangerang Selatan 15418. Penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, Adapun variabel tersebut adalah Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2) sebagai variabel bebasnya (*independen*), dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependen*). Dimana terdapat sub-sub variabel dan indikator yang akan diukur dengan *skala likert*. Adapun yang menjadikan populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat – Tangerang Selatan yang berjumlah 150 orang dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 109 orang dengan eror 5%. Sugiyono (2018:192) menyatakan bahwa regresi berganda dilakukan oleh peneliti, peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel *dependent*, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor *prediktor* manipulasi. Ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Regresi berganda digunakan untuk menguji H1, H2, Dan H3 dengan pendekatan interaksi yang bertujuan untuk memenuhi keingintahuan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan Stres kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Karyawan (1)					
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.718	3.322		2.323	.022
Displin Kerja	.819	.069	.752	11.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 2 diatas dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,718 + 0,819X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 7,718, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 7,718 Koefisien regresi X1 sebesar 0,819 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja non fisik, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,819. Koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Sehingga pengambilan Keputusan dalam uji regresi linear sederhana sebagai berikut : Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.978	3.718		9.676	.000
Stres Kerja	.245	.085	.268	2.881	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan dari hasil pengujian pada tabel 3 diatas dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 35,978 + 0,245X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 35,978, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 35,978 Koefisien regresi X_2 sebesar 0,245, menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai stress kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,819. Koefisien regresi tersebut positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Sehingga pengambilan Keputusan dalam uji regresi linear sederhana sebagai berikut : Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *coefficients* diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.375	3.584		2.337	0.021
	Disiplin Kerja	0.834	0.076	0.765	10.982	0.000
	Stres Kerja	-0.032	0.064	-0.035	-0.500	0.618

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 3 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.375 + 0,834 X_1 + -0,032 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 8.375 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) sebesar 8.375 poin. Nilai disiplin kerja (X_1) sebesar 0,834 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X_2) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,834 poin. Nilai stres kerja (X_2) sebesar -0,032 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stres kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar -0,032 poin.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Pengujian Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.752
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	109	109
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.752	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	109	109

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Pengujian Korelasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Stres Kerja	Kinerja Pegawai
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.268
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	109	109
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.268	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	109	109

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,268 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,20 – 0,399 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang rendah

Tabel 6. Hasil Pengujian Korelasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	0.566	0.558	4.544

Sumber: Data Diolah Dengan Spss Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 – 0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	0.565	0.561	4.525

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,565% atau sebesar 56,5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja

berpengaruh secara kuat terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 56,5%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-56,5\%) = 43,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.268 ^a	0.072	0.063	6.608

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,072% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh lemah terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 0,072%.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Disiplin Kerja (X1) Dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	0.566	0.558	4.540

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,566 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-56,6\%) = 43,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.718	3.322		2.323	0.022
	Disiplin Kerja	0.819	0.069	0.752	11.786	0.000

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian tabel 10 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11.786 > 1.982)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_A diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.978	3.718		9.676	0.000
	Stres Kerja	0.245	0.085	0.268	2.881	0.005

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian tabel 11 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2.881 > 1.982)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{sig.} 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_A diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2849.355	2	1424.678	69.090	0.001 _b
	Residual	2185.782	106	20.621		
	Total	5035.138	108			

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 12 diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,090 > 3,082)$, hal ini juga dikuatkan dengan nilai $p \text{ value} < \text{Sig.} 0.05$ atau $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_A diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang besar secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia DC Ciputat.

Pembahasan Penelitian**Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan $Y = 7,718 + 0,819X_1$ adalah persamaan regresi yang dapat diperoleh dari perhitungan regresi. Mengingat koefisien korelasi adalah 0,752 dan berada dalam kisaran 0,60–0,799, maka terdapat hubungan yang tinggi antara kedua variabel tersebut. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,565 maka dapat dikatakan bahwa faktor kinerja pegawai sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi $(100-56,5\%) = 43,5\%$ sisanya. Uji hipotesis menghasilkan nilai $(11,786 > 1,983)$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai $p < \text{sig.} 0.05$ atau $(0.000 < 0.05)$ semakin mendukung hal tersebut. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_A diterima, hal ini menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pekerja (Y) secara signifikan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat.

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi $Y = 35,978 + 0,245 X_2$ dapat diperoleh dari perhitungan regresi pada tabel 4.17 di atas. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,268 dan nilai dalam kisaran 0,20–0,399, kedua variabel tersebut menunjukkan hubungan yang lemah. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,072 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel stres kerja sebesar 7,2%, dan sisanya sebesar $(100-7,2\%) = 92,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan nilai $(2,881 > 1,983)$, atau $t_{hitung} > t \text{ tabel}$. Nilai $p < \text{sig.} 0.05$ atau $(0.000 < 0.05)$ semakin mendukung hal tersebut. Hasilnya, H_0 ditolak dan H_A diterima, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresi $Y = 8,375 + 0,834 X_1 + -0,032 X_2$ dapat diperoleh dari perhitungan regresi. Dengan koefisien korelasi senilai 0,752 yang berada antara 0,60 hingga 0,799, terdapat hubungan yang tinggi antara kedua variabel tersebut. kuat. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,566 maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karakteristik kinerja pegawai yaitu sebesar 56,6% dari keseluruhan. Sedangkan faktor lain mempunyai pengaruh $(100-56,6\%) = 43,4\%$ dari jumlah sisanya. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(69,090 > 3,082)$, dan nilai $p < \text{Sig.} 0.05$ atau $0,001 < 0,05$ mendukung hal tersebut. Dengan demikian terlihat H_A diterima sedangkan H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh uji hipotesis $Y = 7.718 + 0.819X_1$. Koefisien korelasi senilai 752. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11.786 > 1.983$). Maka dari itu, penelitian ini telah dibuktikan dalam penelitian Suiryan (2018) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_A diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Streis Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh uji hipotesis $Y = 35.978 + 0.245X_2$. Koefisien korelasi senilai 0,268 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,20-0,399 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang lemah. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2.881 > 1.983$). Maka dari itu, penelitian ini telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya dalam penelitian oleh Karyono (2021) variabel stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_A diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara signifikan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Disiplin Kerja dan Stres kerja secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka dapat diperoleh uji hipotesis $Y = 8.375 + 0,834 X_1 + - 0,032 X_2$. Koefisien korelasi senilai 0,752 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($69.090 > 3.082$). Penelitian ini sudah dibuktikan dan dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam penelitian Rahmi (2020) variabel disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_A diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia DC Ciputat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. F., & Lismiatun, L. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Provinces Group Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 11. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9530>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99. <http://journal.febubhara-sby.org/umj/article/view/69>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kelola Jasa Artha. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/210>

- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Pegawai Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). Pengantar manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). Dalam I. G. K. Purnaya (Ed.), *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Nawarakara Arta Kencana Fatmawati Jakarta Selatan. *Jurnal Kreatif*, 8(1). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Hidayanti, I., Vivian, V., Harimas, & Hasan, V. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Ayin Dalet Bersama Medan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 124–132.
- Karyono. (2021). Sumber daya manusia sebagai penentu kemajuan dalam pencapaian target perusahaan. *Jurnal XYZ*, 1, 378–394.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktek)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pamularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta*, 1(2), 171–174.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behaviour* (13th ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safiih, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama-Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Universitas Pamulang.
- Safiih, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Indonesia pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Publika*, 11(1), 244–254.
- Selvy, M., Agung, S., & Suryana, U. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Ilmiah Inovator*, September, 25–50.

- Siagian, P. A. S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Statistika untuk penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPTPMGB Lemigas Jakarta Selatan. Jurnal XYZ, 6(2), 1–17.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group