



Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat

Rifa Ardiyanto¹, Pusporini Palupi Jamaludin^{2✉}, Paringsih³
Fakultas Administrasi bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Informasi Artikel

History of Article

Received 06 Januari 2024

Accepted 12 Januari 2024

Published 14 Januari 2024

Kata Kunci:

Disiplin kerja, Kinerja karyawan, Stres Kerja

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 69 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat. Hasil uji koefisien determinasi variabel Stres Kerja dan Disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 66,0% terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat.

This research aims to determine the influence of Job Stress and Work Discipline on employee performance at J&T Express Meruya North Branch, West Jakarta, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling, using a sample of 69 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The research results show that work stress has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. The research results of work stress and work discipline simultaneously significantly affect employee performance at J&T Express North Meruya Branch, West Jakarta. The results of the coefficient of determination test for the Job Stress and Work Discipline variables influence 66.0% on employee performance at J&T Express North Meruya Branch, West Jakarta

[✉] Corresponding Penulis :

Alamat: Fakultas Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Sukabumi

E-mail: dosen01399@unpam.ac.id²

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi, informasi, dan komunikasi saat ini, J&T Express sangat penting untuk mengirimkan barang dan dokumen dari pengirim ke penerima, baik di kota maupun di luar kota. Dalam proses pengangkutan atau pengiriman barang, pihak pengirim mempercayakan pengangkut untuk menyerahkan barang kirimannya kepada pihak penerima. Pemindahan barang dari lokasi awal ke lokasi akhir disebut pengangkutan. Dalam hubungan ini ada empat hal: muatan yang diangkut, jalan yang dilalui, kendaraan tersedia untuk diangkut, dan sistem pembayaran adalah *Cash on Delivery* atau *Delivery Fee on Delivery*.

J&T Express melihat peluang ini dan hadir dengan menawarkan keunggulan yang kompetitif dan inovatif. Demikian halnya, J&T Express sukses dalam inovasi bisnisnya, sehingga mereka dapat memberikan solusi untuk kebutuhan pelanggannya. J&T Express adalah salah satu perusahaan ekspedisi yang populer di Indonesia dan banyak digunakan oleh orang-orang.

Kinerja adalah “perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan” (Bambang Guritno dan Waridin dalam Heny Sidanti, 2015). Dalam menjalankan bisnisnya, suatu perusahaan tidak peduli dengan jumlah pekerjaan yang diberikan. Stres kerja adalah salah satu faktor yang menyebabkan bisnis tidak berhasil atau gagal. Stres kerja yang tidak sehat akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan memungkinkan mereka bekerja secara tidak optimal.

Kuesioner Pra-Survey Stres Kerja J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat

No	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Iya	Tidak	Persentase
Tuntutan Tugas					
1.	Saya merasa letih apabila melakukan pekerjaan yang sangat banyak	30	20	10	30%
2.	Peraturan ditempat saya bekerja tidak sesuai dengan yang saya harapkan	30	25	5	30%
3.	Saya mendapatkan beban tugas pekerjaan yang terlalu berat	30	16	14	30%
Tuntutan Peran					
4.	Perusahan ditempat saya bekerja kurang memberikan tuntutan peran yang sesuai kepada karyawan	30	27	3	30%
5.	Ambiguitas peran (ketidak jelasan peran) ditempat saya bekerja membuat saya bosan dan tidak nyaman	30	21	9	30%
6.	Konflik peran ditempat saya bekerja membuat saya lebih berhati-hati untuk melakukan pekerjaan	30	23	7	30%
Tuntutan Antar Pribadi					
7.	Pekerjaan yang berat cenderung membuat saya mudah marah kepada rekan kerja	30	17	13	30%
8.	Saya mengalami kesulitan komunikasi dengan rekan kerja di perusahaan	30	10	20	30%
9.	Pekerjaan yang saya kerjakan selalu ditegur oleh sesama rekan kerja	30	4	26	30%
Stuktur Organisasi					
10.	Saya tidak memahami tugas dan tanggung jawab dari jabatan saya	30	5	25	30%

11.	Struktur organisasi yang tidak jelas mengenai jabatan dan wewenang membuat saya sulit dalam bekerja	30	28	2	30%
12.	Alur perintah struktur organisasi yang tumpah tindih membuat saya menjadi tidak nyaman dalam bekerja	30	11	19	30%
Kepemimpinan Organisasi					
13.	Saya merasa tegang dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepada saya	30	23	7	30%
14.	Atasan saya tidak pernah memberikan masukan atas pekerjaan yang saya lakukan	30	18	12	30%
15.	Sikap pimpinan dan tekanan kerja menjadikan iklim dalam perusahaan relative tidak kondusif	30	17	13	30%

Berdasarkan hasil kuesioner Pra-survey yang dilakukan penulis pada 30 karyawan J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta (prasurvey itu dilakukan tidak terhadap semua karyawan) terdapat masalah pada karyawan yang mengalami stres kerja diantaranya yang menyebabkan stres saat bekerja yaitu banyaknya tuntutan tugas, peran dan beban tugas yang terlalu berat seperti, *overtime* dalam pengiriman, menunggu customer membayar paket menggunakan metode pembayaran *cash on delivery* dan *delivery fee on delivery*, customer sering meminta *transfer* tetapi metode pembayaran yang digunakan di awal yaitu *cod/dfod*, macet, pengeluaran kurir seperti bensin makan dan minum, storan harus pas jika kurang kurir yang mengganti rugi kekurangannya, paket hilang kurir juga harus mengganti sesuai harga paket tersebut, customer suka menyalahkan kurir tidak sesuai isi paket yang di pesan, alamat customer tidak lengkap seperti nama jl, gg, rt/rw, kelurahan dan kecamatan sehingga karyawan tersebut menjadi letih saat bekerja dan kurangnya peran pimpinan untuk memotivasi, memberi arahan, tatacara yang cepat, tepat dalam menangani customer yang komplain, dan kurangnya pemberian masukan atau mengontrol pekerjaan karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari *Simptom*, 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 (Mangkunegara, 2017). Namun menurut (Mirayanti & Mahardiana, 2023) stres kerja tidak selamanya buruk akan tetapi dapat meningkatkan kinerja serta dapat memicu pengembangan karir dan untuk stres negatif dapat menyebabkan gangguan mental bagi pekerja yang tidak bisa mengendalikan suatu emosi jika semakin tinggi tingkat stres yang dimiliki oleh perawat maka secara psikologis akan menurunnya konsentrasi perasaan yang sensitive dan mudah marah rasa kepercayaan diri yang mulai hilang kecemasan serta kebingungan hal tersebut akan berdampak negatif terhadap kinerja yang menyebabkan kinerja menurun.

Keberhasilan dan kesejahteraan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang di harapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan di harapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi. disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu organisasi, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan (Fiansi & Sarifuddin, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang didasarkan pada filsafat positivisme (Sugiono 2017). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau kelompok populasi, menggunakan metode penelitian analisis data secara kuantitatif atau statistik. Penelitian

ini bertempat di Meruya Utara, Kecamatan Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada pertengahan September 2023.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu atribut, nilai /sifat dari objek, individu/yang mempunyai hanya variasi tertentu antara satu dan lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dicari informasinya serta ditarik kesimulannya. Operasionalisasi variabel digunakan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantitatif gejala atau yang ditelitinya.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2015). Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negative dengan X, sedangkan variabel terikat (dependen) adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen dengan simbol Y. Variabel dependen juga merupakan variabel utama yang menjadi faktor dalam penelitian atau investigasi.

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti. Yaitu variabel X_1 , X_2 dan variabel Y. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut:

1. Stres kerja (X_1)

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, 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 (Mangkunegara 2017).

2. Disiplin kerja (X_2)

Menurut hasibuan (2015) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan adalah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Operasional variabel adalah proses mendefinisikan variabel dengan tegas, sehingga menjadi faktor-faktor yang dapat diukur. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu stres kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebagai variabel bebas serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Operasional Variabel Penelitian

Variable	Indikator	Skala	No. Kuesioner
Stres Kerja (Variabel X_1) <i>Sumber : Menurut Afandi (2018)</i>	1. Tuntutan Tugas	Likert	1,2,3
	2. Tuntutan Peran		4,5,6
	3. Tuntutan Antar Pribadi		7,8,9
	4. Struktur Organisasi		10,11,12
	5. Kepemimpinan Organisasi		13,14,15
Disiplin Kerja	1. Tujuan dan kemampuan	Likert	1,2

Variable	Indikator	Skala	No. Kuesioner
(Variabel X ₂) <i>Sumber : Hasibuan (2017)</i>	2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Sanksi hukum		3,4 5,6 7,8
Kinerja Karyawan (Vriabel Y) <i>Sumber : Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015)</i>	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Likert	1,2,3 4,5 6,7 8,9,10

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data”. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditunjukkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dijawab dengan jawaban yang tersedia. Menurut Sugiyono (2016) “Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variable akan diukur dan yang diharapkan dari responden”. Menurut Arikunto (2015) jika dilihat cara menjawabnya kuesioner dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Kuesioner terbuka maksudnya memberikan kesempatan bagi responden untuk menjawab dengan kalimatnya sendiri sedangkan kuesioner tertutup maksudnya peneliti sudah menyediakan pilihan jawaban dan responden tinggal memilih yang sesuai dengan kondisi yang dialami. Dalam penelitian ini memakai kuesioner tertutup, kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu likert : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Setuju (bobot 5).

Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat pihak lain. Menurut Sugiyono (2016) “Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung yang memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya orang lain atau dokumen”.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, untuk pembobotan data, peneliti menggunakan skala pengukuran. Menurut Sugiyono (2016) berpandangan “Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif”. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Nilai variabel dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2.677 + 0.630X_1$, nilai koefisien diperoleh sebesar 0,787 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif dengan derajat hubungan korelasi kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,620 atau 62,0% sedangkan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh hasil ($t_{hitung} 3.668 < t_{tabel} 1.66792$) dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat. Nilai terendah pada variabel ini adalah 4,03% dengan pernyataan Saya merasa letih apabila melakukan pekerjaan yang sangat banyak, Peraturan ditempat saya bekerja tidak sesuai dengan yang saya harapkan dan Saya mendapatkan beban tugas pekerjaan yang terlalu berat.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6.247 + 1.055X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,763 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif dengan derajat hubungan korelasi kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,583 atau 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel} (9.889 > 1.995)$ dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat. Nilai terendah pada variabel ini adalah 3,36% dengan pernyataan tunjangan yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan saya.

Pengaruh Stres Kerja (X1) dan disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0.924 + 0.387X_1 + 0.499X_2$ Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,812 artinya mempunyai tingkat hubungan yang positif dengan derajat hubungan korelasi sempurna. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,711 atau 66,0% sedangkan sisanya sebesar 34,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh hasil ($F_{hitung} 63.917 > F_{tabel} 2.74$) dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat. Nilai terendah pada variabel ini adalah 4.18% dengan pernyataan Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan dan Karyawan dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah stress kerja karena nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 660 atau 66,0% dibandingkan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh sebesar 0,583 atau 58,3%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pada J&T Express Cabang Meruya Utara Jakarta Barat
3. Stres kerja dan disiplin kerja Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Hal ini berdasarkan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,812 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,71– 0,90 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang positif sangat kuat dengan derajat hubungan korelasi sempurna.

REFERENSI

- Edi Sutrisno, 2015, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Kencana
- Fiansi, & Sarifuddin. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 141–145. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v2i2.179>
- Hasibuan, 2015, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P, 2017, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2015, “ *Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung: Rosdakarya.
- Mirayanti, & Mahardiana, L. (2023). Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Undata : Konflik Peran Ganda Atau Stres Kerja ? *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 139–146.
- Samsudin, 2015, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: Pustaka Setia
- Santoso, Singgih, 2015, “ *Statistik Prametik*”, Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Sedarmayanti, 2015, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Bandung: Rafika
- Simamora, H. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Sugiyono, 2016, “ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, Bandung.