

Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean Tbk Cabang Ciputat Tangerang Selatan

Eti Ariyanti¹, Endang Susilo Wardani², Laila Irawati³

Universitas Pamulang, Indonesia

Email Korespondensi: dosen02302@unpam.ac.id

Submitted: 21st September 2025 | **Edited:** 17th December 2025 | **Issued:** 01st January 2026

Cited on: Ariyanti, E., Wardani, E. S., & Irawati, L. (2026). Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Ridean Tbk Cabang Ciputat Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(1), 300-308.

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors that determine the success of an organization. In a competitive business environment, companies need employees who are disciplined, productive, and able to manage work pressure effectively. However, many organizations still face challenges related to low employee performance caused by a lack of work discipline and increasing levels of work stress. This research aims to determine the influence of discipline and work stress on employee performance at PT Tunas Ridean Tbk Ciputat Branch, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this research consists of eighty-five employees who were all used as respondents through a census technique. Data were collected using a closed-ended Likert scale questionnaire distributed via WhatsApp groups and processed using SPSS version 27. The analysis included descriptive statistics, validity and reliability testing, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis. The results show that discipline and work stress significantly affect employee performance both partially and simultaneously. High discipline encourages employees to be more responsible and productive, while excessive work stress tends to decrease performance. The study implies that companies should strengthen work discipline consistently while managing employee stress through supportive leadership and a healthy work environment.

Keywords: Discipline, Work Stress, Employee Performance, Quantitative Research, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawannya bekerja secara optimal dan sesuai dengan standar profesional yang ditetapkan. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan karena mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan karyawan yang baik memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan kompetitif (Robbins & Judge, 2022).

Dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menjadi tantangan bagi perusahaan. Di PT Tunas Ridean Tbk, fluktuasi kinerja karyawan dari tahun 2018 hingga 2022, misalnya pada indikator kedisiplinan dan kerjasama, menunjukkan adanya

dinamika yang memerlukan perhatian manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memantau kinerja karyawan secara berkelanjutan untuk memastikan keselarasan dengan target yang ditetapkan (Sutrisno, 2021).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Menurut Nurhayati & Supomo (2018), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang patuh terhadap peraturan dan kebijakan organisasi sehingga target perusahaan dapat tercapai. Disiplin yang optimal mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, meningkatkan antusiasme kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain disiplin, stres kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Nusran (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi internal individu akibat tuntutan fisik, psikologis, dan lingkungan sosial yang tidak terkendali, sehingga berpotensi mengganggu kinerja. Stres kerja dapat berdampak positif dengan memacu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, namun jika berlebihan akan menurunkan fokus, produktivitas, dan kualitas kerja.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2020) dan Fauzi & Azizah (2021) menyimpulkan bahwa disiplin meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan tingkat stres yang tinggi cenderung menurunkan produktivitas, meskipun pada tingkat tertentu stres dapat memotivasi karyawan.

Fenomena di PT Tunas Ridean Tbk menunjukkan adanya variabilitas kinerja, baik dalam kualitas maupun kuantitas kerja karyawan, yang dapat dikaitkan dengan tingkat disiplin dan stres kerja. Data internal perusahaan dari tahun 2018–2022 memperlihatkan perubahan pada indikator kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerjasama, yang menandakan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor psikologis dan perilaku karyawan.

Walaupun banyak penelitian sebelumnya mengkaji disiplin dan stres kerja, sebagian besar penelitian masih bersifat umum atau dilakukan di sektor manufaktur dan jasa lain. Penelitian khusus pada perusahaan transportasi atau logistik seperti PT Tunas Ridean Tbk, yang memiliki karakteristik pekerjaan pelayanan tinggi dan kontak langsung dengan konsumen, masih terbatas (Hidayat & Susanto, 2022; Prasetyo et al., 2023). Gap inilah yang mendorong penelitian ini untuk menelaah secara lebih mendalam pengaruh disiplin dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di cabang Ciputat.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan disiplin kerja dan pengelolaan stres kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam memperkaya literatur mengenai hubungan disiplin, stres kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi di Indonesia (Wijaya & Lestari, 2024).

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental terinternalisasi dan perilaku nyata seorang karyawan yang secara konsisten menunjukkan kepatuhan, tanggung jawab, dan keteraturan dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis di dalam organisasi (Sinambela & Sinambela, 2019). Disiplin kerja tidak hanya sekadar

ketaatan pasif, melainkan juga berupa kesadaran dan kemauan untuk mengikuti norma-norma perusahaan serta menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran (Hasibuan, 2017). Selaras dengan hal tersebut, Sinambela (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat manajerial yang digunakan untuk meningkatkan kesadaran individu agar memenuhi berbagai ketentuan organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan kerja menjadi fondasi penting dalam menciptakan efektivitas operasional organisasi, karena ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai prosedur, dan meminimalkan pelanggaran yang menghambat kinerja organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul ketika seorang karyawan menghadapi tuntutan tugas atau kondisi lingkungan kerja yang melebihi kapasitas atau sumber daya yang dimiliki sehingga mengganggu keseimbangan psikologis, emosional, dan fisiknya (Febrianty, et al., 2023). Dalam konteks organisasi, stres kerja dapat dipicu oleh beban kerja berlebih, multitasking yang terus-menerus, konflik antar rekan kerja, tekanan waktu, serta perubahan yang cepat dalam tugas dan tuntutan pekerjaan (Saleh et al., 2020). Stres ini kemudian berdampak pada perilaku karyawan seperti penurunan konsentrasi, kelelahan, absensi, hingga menurunnya produktivitas dan komitmen kerja (Rahmawati & Ida Ayu, 2020). Oleh karena itu, stres kerja bukan hanya persoalan individu semata melainkan juga tantangan yang harus dikelola oleh organisasi demi menjaga kesejahteraan pekerja dan efektivitas operasional perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seseorang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari perilaku kerja, sikap profesional, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sitinjak (2021), kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan output yang berkualitas melalui pemanfaatan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi kerja yang dimilikinya. Silaen (2021) menambahkan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi dan komitmen, serta faktor eksternal seperti dukungan pimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja menjadi aspek penting dalam menciptakan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan.

Selain itu, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam periode tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya (Zaini et al., 2023). Fitrio (2022) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui pengembangan perilaku ekstra peran dan inovasi kerja yang mendorong karyawan untuk berkontribusi melebihi tuntutan formal pekerjaannya. Rundu Wonua (2023) menegaskan bahwa manajemen kinerja yang baik tidak hanya berfokus pada penilaian hasil, tetapi juga pada pembinaan berkelanjutan agar karyawan dapat berkembang secara profesional. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara strategis.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Secara teoritis, **disiplin kerja** merupakan bentuk kesadaran dan tanggung jawab individu dalam mematuhi peraturan serta standar kerja yang berlaku di organisasi. Disiplin yang tinggi mencerminkan kedewasaan sikap, tanggung jawab moral, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama. Karyawan yang memiliki disiplin kerja

cenderung bekerja dengan lebih terarah, mengelola waktu secara efisien, dan menjaga kualitas hasil kerja. Jannah dan Sumartik (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karena mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian Limbong dan Haryoto (2023) juga menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, Putra, Siwi, dan Aziz (2022) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi lebih mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang berlaku sehingga produktivitas meningkat. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai mekanisme pengendalian perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi.

Sementara itu, **stres kerja** dapat diartikan sebagai tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya individu. Stres yang dikelola dengan baik dapat menjadi motivasi untuk berprestasi, tetapi stres yang berlebihan justru menurunkan konsentrasi, semangat kerja, dan kualitas hasil kerja. Menurut Meutia dan Narpati (2023), stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karena menyebabkan kelelahan emosional dan menurunkan keterlibatan karyawan. Nasrul, Rivai, dan Hakim (2022) menambahkan bahwa stres kerja sering kali dipicu oleh beban kerja berlebih, tekanan waktu, serta ketidakjelasan peran dalam organisasi. Selanjutnya, Priyadarshani (2022) menemukan bahwa stres yang tidak terkendali menurunkan kemampuan pengambilan keputusan dan inovasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan manajemen stres yang efektif agar kinerja karyawan tetap optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik yang dapat diolah secara statistik. Pendekatan survei dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data empiris dari responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT Tunas Ridean Tbk Cabang Ciputat yang beralamat di Jl. Dewi Sartika No. 187, Cipayang, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten. Objek penelitian difokuskan pada karyawan perusahaan tersebut dengan jumlah populasi sebanyak 85 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian ini. Dengan menggunakan teknik sensus, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat karena setiap individu dalam populasi memberikan kontribusi terhadap hasil penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung melalui grup WhatsApp karyawan untuk mempermudah distribusi dan meningkatkan tingkat respons. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk kuesioner tertutup menggunakan skala Likert yang memungkinkan responden memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan sesuai tingkat kesetujuannya. Kuesioner tersebut dibuat menggunakan Google Formulir untuk memudahkan pengisian dan pengumpulan data.

Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diolah menggunakan aplikasi **SPSS versi 27**. Proses analisis data meliputi beberapa tahap, yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keandalan serta ketepatan instrumen, uji asumsi klasik guna memenuhi persyaratan model regresi, dan uji regresi linear berganda untuk

menguji pengaruh simultan maupun parsial antar variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui metode dan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang objektif, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson, seluruh instrumen penelitian yang meliputi variabel Disiplin, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap sah dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai di atas standar minimal 0,60, yaitu Disiplin (X1) sebesar 0,775, Stres Kerja (X2) sebesar 0,843, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,756. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel dan dapat dikategorikan reliabel, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data penelitian menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,074, yang lebih besar dari batas $\alpha = 0,05$. Hal ini menandakan bahwa distribusi data untuk variabel Disiplin, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal, sehingga dapat dikategorikan sebagai data yang berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi, sehingga data siap untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik yang mensyaratkan distribusi normal, seperti uji korelasi atau regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan persamaan $Y = 8,498 + 0,475X_1 - 0,303X_2$, di mana Y merupakan kinerja karyawan, X_1 adalah disiplin kerja, dan X_2 adalah stres kerja. Koefisien positif pada X_1 sebesar 0,475 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan, sedangkan koefisien negatif pada X_2 sebesar -0,303 menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin menurun kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai faktor pendorong kinerja, sedangkan stres kerja menjadi faktor penghambat.

Dari perspektif teori manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dianggap sebagai fondasi utama produktivitas. Menurut teori klasik manajemen yang dikemukakan oleh Fayol, disiplin yang baik mendukung efisiensi dan efektivitas kerja (Robbins dan Judge (2022)). Karyawan yang disiplin tinggi cenderung mematuhi aturan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga konsistensi kualitas pekerjaan, sehingga kontribusinya terhadap kinerja organisasi menjadi lebih optimal.

Sementara itu, hasil negatif pada koefisien stres kerja sejalan dengan teori psikologi industri dan organisasi, khususnya yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2022). Stres yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas melalui kelelahan fisik

dan mental, menurunnya konsentrasi, serta perilaku maladaptif. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja harus dikelola dengan baik agar karyawan tetap dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta kinerja organisasi tidak terdampak negatif.

Secara praktis, temuan penelitian ini menunjukkan perlunya organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui penerapan aturan yang jelas, sistem reward dan punishment, serta pelatihan yang menekankan tanggung jawab dan profesionalisme. Di sisi lain, organisasi juga perlu mengendalikan stres kerja melalui kebijakan work-life balance, konseling psikologis, dan perbaikan lingkungan kerja, sehingga faktor-faktor penghambat kinerja dapat diminimalkan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja serta hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja. Hasil ini mendukung teori manajemen dan psikologi industri-organisasi, sekaligus menunjukkan bahwa strategi pengembangan karyawan yang seimbang antara penguatan disiplin dan pengendalian stres merupakan kunci untuk mencapai kinerja optimal, produktivitas tinggi, dan kepuasan karyawan secara berkelanjutan.

Uji Hipotesis Parsial

Hasil uji t pada analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,682 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya disiplin sebagai fondasi produktivitas. Menurut Fayol, disiplin merupakan salah satu fungsi manajerial yang krusial, karena karyawan yang disiplin cenderung mematuhi aturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga konsistensi kualitas kerja. Teori perilaku organisasi juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi internal dan tanggung jawab karyawan, sehingga kinerja individu maupun organisasi menjadi lebih optimal.

Sementara itu, stres kerja memiliki nilai t hitung -4,046 dengan nilai signifikansi 0,000, yang juga berada di bawah batas 0,05, sehingga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien negatif menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin menurun kinerja karyawan. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan teori stres kerja yang dikemukakan Robbins dan Judge (2022), yang menyatakan bahwa stres berlebihan dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan produktivitas, dan memicu perilaku maladaptif. Model Job Demand-Resources (JD-R) juga menekankan bahwa beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menyebabkan stres, yang pada gilirannya menurunkan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan adanya dualitas pengaruh faktor internal terhadap kinerja, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai faktor pendorong sedangkan stres kerja berperan sebagai faktor penghambat. Perspektif psikologi industri-organisasi menekankan pentingnya keseimbangan antara faktor-faktor motivasional dan faktor-faktor tekanan kerja. Disiplin dapat meningkatkan kontrol diri dan keteraturan dalam bekerja, sementara stres yang tidak terkendali dapat melemahkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen organisasi harus menerapkan strategi yang seimbang. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui aturan yang jelas, pelatihan, sistem reward dan punishment, serta penguatan budaya kerja yang profesional. Di sisi lain, pengendalian stres melalui program work-life

balance, konseling, serta perbaikan lingkungan kerja menjadi langkah penting agar karyawan tetap produktif dan terhindar dari burnout.

Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal, yakni disiplin dan stres kerja. Disiplin kerja meningkatkan efektivitas, motivasi, dan konsistensi, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan performa. Oleh karena itu, strategi pengembangan karyawan yang holistik, yang memadukan penguatan disiplin dan pengelolaan stres, menjadi kunci bagi organisasi untuk mencapai kinerja optimal, produktivitas tinggi, dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Uji Hipotesis Simultan

Hasil uji regresi secara simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 62,294 lebih besar daripada F tabel 3,110, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa secara bersama-sama, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan pandangan manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor-faktor internal dan eksternal. Disiplin kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Fayol (1949), merupakan fondasi utama produktivitas karena mendorong karyawan untuk mematuhi aturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga kualitas output. Sementara itu, stres kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas individu, sebagaimana dijelaskan dalam teori stres kerja Robbins dan Judge (2022), karena stres berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, menurunnya konsentrasi, dan perilaku maladaptif.

Nilai determinasi sebesar 0,593 menunjukkan bahwa 59,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan stres kerja secara bersamaan, sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor; disiplin kerja berfungsi sebagai faktor pendorong utama, sementara stres kerja dapat menjadi penghambat apabila tidak dikelola dengan baik. Teori psikologi industri-organisasi menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan tekanan kerja (Werner & DeSimone, 2012). Dengan demikian, pengelolaan kedua faktor ini secara simultan menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Dari perspektif manajerial, temuan ini menunjukkan perlunya strategi yang seimbang antara penguatan disiplin dan pengelolaan stres. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui aturan yang jelas, budaya kerja yang profesional, sistem reward dan punishment, serta pelatihan berkelanjutan. Sementara itu, stres kerja perlu dikendalikan melalui program work-life balance, dukungan psikologis, konseling, dan perbaikan lingkungan kerja agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Pendekatan ini sejalan dengan model Job Demand-Resources (JD-R) yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya yang tersedia untuk mencegah stres berlebihan dan meningkatkan kinerja (Bakker & Demerouti, 2007).

Secara teoritis, hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kinerja karyawan tidak dapat dipahami hanya dari satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi berbagai aspek psikologis dan manajerial. Disiplin kerja meningkatkan kontrol diri, tanggung jawab, dan motivasi internal, sedangkan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja yang efektif memerlukan pendekatan holistik yang memadukan penguatan disiplin dan pengendalian stres secara bersamaan.

Penelitian ini menegaskan bahwa disiplin dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi menjelaskan sebesar 59,3%. Hasil ini mendukung teori manajemen klasik, psikologi industri-organisasi, dan model JD-R, serta menunjukkan bahwa strategi pengembangan karyawan yang seimbang antara penguatan disiplin dan pengelolaan stres merupakan kunci untuk mencapai kinerja optimal, produktivitas tinggi, dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara disiplin kerja dan stres kerja, yang menekankan bahwa efektivitas kerja tidak hanya bergantung pada kompetensi teknis, tetapi juga pada pengelolaan faktor psikologis dan manajerial secara seimbang. Maknanya, disiplin kerja berperan sebagai pendorong motivasi, tanggung jawab, dan konsistensi, sementara stres kerja yang tidak terkendali dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja, sehingga kinerja optimal hanya dapat dicapai melalui keseimbangan kedua faktor tersebut. Implikasi praktisnya adalah organisasi perlu mengembangkan strategi holistik yang memadukan penguatan disiplin melalui aturan, pelatihan, dan budaya kerja profesional dengan pengendalian stres melalui kebijakan work-life balance, konseling, dan perbaikan lingkungan kerja, sehingga tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kesejahteraan dan kepuasan karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Fauzi, A., & Azizah, R. (2021). *The effect of work discipline and work stress on employee performance*. *Journal of Management Studies*, 10(2), 45–56.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.
- Febrianty, S. E., Divianto, S. E., Ichdan, D. A., et al. (2023). *Manajemen Stres dan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja*. Jakarta: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Fitrio, T. (2022). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Ekstra Peran dan Perilaku Kerja Inovatif*. Rengat: STIE Indragiri Rengat.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Susanto, B. (2022). *Employee performance analysis in service companies: The role of discipline and stress*. *International Journal of Business Management*, 14(3), 112–123.
- Jannah, S. N., & Sumartik. (2023). *Improving Employee Performance: The Impact of Job Analysis, Work Discipline, and Workload*. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(2).
- Limbong, I. S., & Haryoto, C. (2023). *The Effect of Discipline and Work Competence on Employee Performance at PT. Mandiri Utama Finance Duren Tiga Branch with Job Satisfaction as a Mediating Variable*. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(6).
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2023). *Work Stress Has an Impact on Employee Performance with Work Environment Variables as Moderation*. Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton, 9(4).

- Nasrul, R. N., Rivai, V., & Hakim, A. (2022). *Workload, Work Stress, and Employee Performance: A Literature Review*. Dinasti International Journal of Education Management and Social Science, 4(3).
- Nurhayati, S., & Supomo, B. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nusran, A. (2019). *Stress management in the workplace: Theory and practice*. Bandung: Alfabeta.
- Prasetyo, D., Handayani, T., & Putri, S. (2023). *The influence of work discipline and stress on employee performance in logistics companies*. Asian Journal of Human Resource Management, 11(1), 55–68.
- Priyadarshani, S. A. S. (2022). *Impact of Work Stress on Employee Performance: A Study among the Executive Officers of State Universities in Sri Lanka*. Asian Review of Social Sciences, 11(1).
- Putra, R. S., Siwi, A., & Aziz, A. A. B. (2022). *The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance through Job Satisfaction*. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(5).
- Rahmawati, A. N., & Ida Ayu T. P. (2020). *Mindfulness, Stres, dan Kesejahteraan Psikologis Pada Pekerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rahmawati, D., Nugroho, H., & Sari, M. (2020). *The effect of work discipline and work stress on employee performance*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(2), 87–96.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rundu Wonua, A. (2023). *Manajemen Kinerja: Pendekatan SDM*. Jakarta: Get Press Indonesia.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC)*. Sleman: Deepublish.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sitinjak, W. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). *Human Resource Development* (6th ed.). Cengage Learning.
- Wijaya, R., & Lestari, P. (2024). *Employee discipline, stress, and performance: Evidence from Indonesian transport sector*. Indonesian Journal of Management Science, 15(1), 25–38.
- Zaini, A. M., Melviyanti, A., Agustina, D., Putri Utami, D., Sari, J., Siregar, M. A., Nasution, N., & Hasanah, N. (2023). *Buku Monograf Manajemen Kinerja*. Jakarta: Yayasan DPI.