

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDOMARET KECAMATAN SETU BEKASI

Alfonso Lande^{1*}, EriBukhari², M.FadhliNursal³

¹Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

^{2,3}Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email ; alfonsolande46@gmail.com¹, eribukhari@gmail.com²,
fadhli.nursal@dsn.ubharajaya.ac.id³

*corresponden author: Alfonso Lande

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Stres Kerja,
Motivasi Kerja dan Disiplin
Kerja, Kinerja Karyawan.

Received : 13, November

Revised : 29, November

Accepted: 15, December

©2025The Author(s): This is an
open-access article distributed
under the terms of the [Creative
Commons Atribusi
4.0Internasional](#).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Setu, Bekasi, sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam industri ritel. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei dan teknik sampling jenuh, data dikumpulkan dari 105 karyawan di 11 desa melalui observasi, wawancara, dan kuesioner selama periode observasi tahun 2024. Instrumen diuji menggunakan SPSS 26 dan dianalisis melalui regresi linier berganda serta uji t dan F. Hasil menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, stres kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai F-hitung 105,483 > F-tabel 2,699 dan signifikansi 0,000.. Temuan menegaskan pentingnya pengelolaan aspek psikologis dan perilaku kerja untuk meningkatkan kinerja.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul menjadi penentu utama keberhasilan sebuah perusahaan. Industri retail seperti Indomaret membutuhkan karyawan yang efisien, produktif, dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Karyawan yang kompeten dapat menjadi aset penting dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara optimal menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan (Iswandi, 2021).

Kinerja karyawan adalah elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang mampu bekerja dengan baik, disiplin, dan konsisten akan memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan perusahaan. Namun di sisi lain, berbagai tekanan pekerjaan dapat menjadi hambatan dalam

mencapai kinerja optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah stres kerja yang tidak tertangani dengan baik (Nyoman et al., 2022).

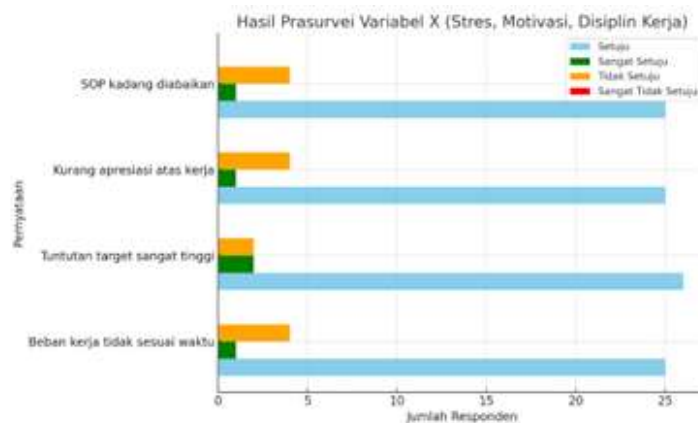
Stres kerja terjadi ketika seseorang mengalami tekanan akibat beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, atau tuntutan yang tinggi. Jika tidak segera diatasi, stres dapat menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, stres yang dikelola dengan baik justru dapat mendorong individu untuk lebih fokus dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sulastri & Onsardi, 2020).

Selain stres, motivasi kerja juga sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar yang membuat seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan tugas (Fitria, 2020). Karyawan yang merasa dihargai dan mendapat dukungan dari lingkungan kerja cenderung lebih produktif. Kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat dan loyalitas terhadap perusahaan.

Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Faktor-faktor seperti penghargaan, suasana kerja, dan hubungan interpersonal sangat memengaruhi tingkat motivasi (Agustin et al., 2023). Ketika motivasi tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih antusias dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem penghargaan yang adil dan mendukung pertumbuhan karier.

Disiplin kerja juga merupakan kunci penting dalam menunjang kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab (Handayani & Retno, 2024). Tanpa disiplin yang baik, produktivitas perusahaan bisa terganggu.

Karyawan Indomaret di Kecamatan Setu Bekasi menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaannya. Berdasarkan pra-survei, ditemukan adanya tekanan akibat target kerja yang tinggi, motivasi yang menurun karena kurangnya penghargaan, serta ketidakpatuhan terhadap SOP. Fenomena ini berdampak langsung pada penurunan kinerja dan efektivitas kerja (Pra Survei, 2024). Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana stres, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja mereka.



Sumber: Pra Survei, 2024

Gambar 1. Grafik Prasurvei Karyawan Indomaret Kecamatan Setu Bekasi

Penelitian ini memiliki perbedaan yang signifikan dengan studi sebelumnya, baik dari segi objek, lokasi, maupun jumlah sampel (Nyoman et al., 2022; Agustin et al., 2023). Fokus penelitian ini adalah karyawan Indomaret di Kecamatan Setu dengan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di lingkungan Indomaret. Selain itu, dapat menjadi referensi akademik untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

Mlihat pentingnya ketiga variabel tersebut, peneliti merasa perlu melakukan kajian lebih dalam. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, hasil penelitian dapat dijadikan dasar bagi pengambilan keputusan manajerial dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Stres Kerja

Stres Kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis dan emosional yang menekan individu akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan yang dimiliki. Stres terjadi ketika seseorang mengalami ketegangan karena adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan dalam lingkungan kerja (Sapputri et al., 2023). Menurut Gilang Gumilar (2022), stres kerja memiliki dua sisi: dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik, tetapi juga dapat melemahkan semangat dan kesehatan mental jika tidak ditangani dengan baik. Selain itu, Nugraheni et al. (2023) menyebutkan bahwa stres kerja adalah respons terhadap ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan emosional maupun keterampilan individu. Maka, stres kerja dalam konteks organisasi merupakan tekanan yang dapat menurunkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan jika tidak dikelola secara efektif (Alsa & Angelia, 2021).

Penelitian oleh Nyoman et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di sektor jasa pariwisata di Bali. Hasil ini sejalan dengan Rahayu (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Phapros Semarang. Namun, berbeda dengan Aristo (2022) yang menyatakan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan rumah sakit, yang mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja bisa bervariasi tergantung konteks organisasi.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan psikologis yang timbul dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat dan kemauan seseorang untuk bekerja secara maksimal. Motivasi menjadi faktor utama yang menentukan sejauh mana karyawan dapat menunjukkan performa kerja yang baik dan memenuhi target organisasi. Menurut Agustin et al. (2023), motivasi kerja merupakan insentif internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk mengoptimalkan keterampilannya demi mencapai tujuan perusahaan. Wijayaningsih (2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan mental yang memberi energi dan mengarahkan perilaku karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Dalam perspektif Sari dan Rizqi Agustino (2021), motivasi kerja membantu membentuk sikap kerja positif dan semangat dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Agustin et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di sektor perbankan. Penelitian Kesuma (2024) juga menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh Meinitasari (2023) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT Karya Putra Grafika.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam lingkungan kerja. Disiplin menjadi dasar bagi terciptanya keteraturan, ketertiban, serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Menurut Nurkhotimah (2022), disiplin kerja merupakan tata cara kepatuhan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini didukung oleh Hilmawan et al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan penerimaan terhadap kebiasaan dan peraturan organisasi sebagai bagian dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, menurut Jufrizen & Sitorus (2021), disiplin berkaitan erat dengan sikap karyawan dalam menghormati aturan kerja, sehingga menjadi penentu penting dalam menunjang kinerja secara individu maupun kelompok.

Penelitian oleh Jelly (2024) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Ginting (2023) juga menyatakan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT Ghim Li Indonesia. Hasil yang serupa ditemukan oleh Firdaus (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Moya Kasri Wira Jatim.

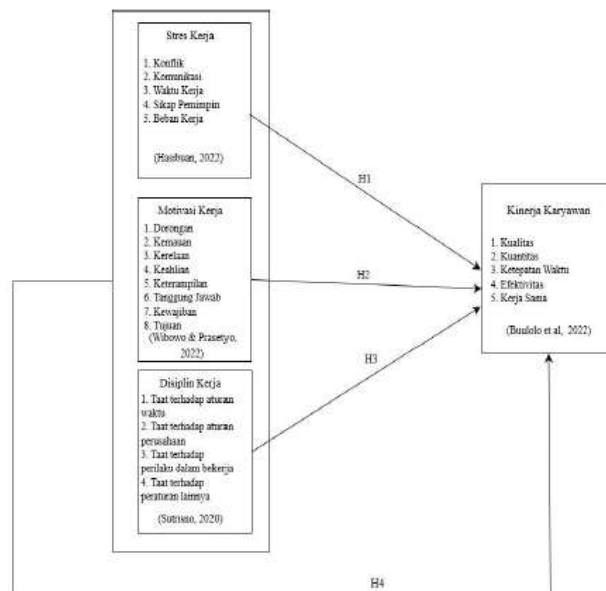
H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil akhir dari aktivitas kerja individu yang mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat sebagai prestasi yang diperoleh dalam periode waktu tertentu, yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, serta keseriusan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan (Shyreen et al., 2024). Selain itu, menurut Nurkhotimah (2022), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok pegawai dalam organisasi yang dilakukan secara sah dan etis untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hustia (2020) bahwa kinerja menggambarkan perubahan situasi dan hasil yang dipengaruhi oleh tugas operasional perusahaan.

Penelitian oleh Nur Adinda et al. (2023) menyebutkan bahwa kinerja bersifat personal dan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk stres, motivasi, dan disiplin. Sementara Ayunasrah & Diana (2021) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang dipengaruhi oleh stres kerja dan dukungan organisasi.

H4: Terdapat pengaruh secara simultan antara stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Indomaret Kecamatan Setu Bekasi.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang telah ditetapkan secara statistik. Penelitian kuantitatif cocok digunakan

karena memungkinkan peneliti untuk mengukur pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert lima poin kepada seluruh responden. Sebelum digunakan, instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan akurat dan dapat dipercaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indomaret yang berada di wilayah Kecamatan Setu, Bekasi, yang berjumlah 105 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijangkau. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi nyata secara keseluruhan di lapangan tanpa harus melakukan pemilihan sampel secara acak. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, peneliti juga menggunakan data sekunder dari studi dokumentasi, literatur, dan laporan yang relevan.

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Analisis dilakukan melalui uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi dari kinerja karyawan Indomaret di Kecamatan Setu Bekasi.

RESULTS/HASIL

Indomaret atau PT Indomarco Prismaatama merupakan perusahaan ritel modern yang bergerak di bidang penjualan barang kebutuhan pokok dan sehari-hari. Didirikan pada tahun 1988 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1997, Indomaret berada di bawah naungan Salim Group. Hingga bulan Juni 2024, Indomaret telah mengoperasikan lebih dari 22.464 gerai yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan konsep minimarket, Indomaret bertujuan memberikan kemudahan berbelanja dengan harga terjangkau dan lokasi strategis di sekitar lingkungan pemukiman, perkantoran, hingga fasilitas umum.

Di wilayah Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat, Indomaret memiliki sebanyak 15 gerai yang tersebar di 11 desa, antara lain Desa Taman Rahayu, Cibening, Lubang Buaya, Burangkeng, dan sekitarnya. Jumlah total karyawan aktif di seluruh gerai tersebut sebanyak 105 orang, yang terdiri dari karyawan bagian kasir, pramuniaga, staf gudang (stok), serta kepala toko (Store Head). Setiap gerai rata-rata memiliki 5 hingga 8 orang karyawan, tergantung dari luas dan volume transaksi toko. Jam operasional toko umumnya dimulai pukul 07.00 hingga 22.00 WIB, dengan sistem kerja shift.

Struktur organisasi pada masing-masing gerai Indomaret umumnya terdiri dari satu orang Kepala Toko (Store Head) yang bertanggung jawab atas operasional, manajemen barang, dan kedisiplinan tim. Di bawahnya terdapat

Karyawan Kasir, yang bertugas menangani transaksi dan pelayanan pelanggan secara langsung, dan Pramuniaga, yang bertugas mengatur stok, menata display produk, serta menjaga kebersihan area toko. Di beberapa toko besar terdapat juga posisi tambahan seperti Staf Gudang, Admin, dan Security, meskipun di gerai-gerai kecil peran ini dirangkap oleh pramuniaga atau kepala toko.

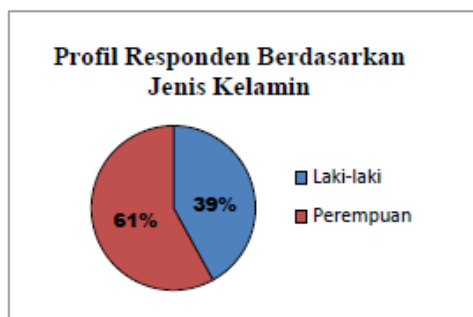
Setiap karyawan Indomaret di Kecamatan Setu memiliki tanggung jawab utama dalam menjalankan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan yang meliputi kedisiplinan waktu, penataan produk, pencatatan stok, pelayanan konsumen, hingga pencapaian target penjualan harian. Selain itu, mereka juga dituntut untuk menunjukkan sikap kerja yang profesional, seperti bekerja dengan rapi, sopan, dan cepat tanggap terhadap kebutuhan konsumen. Indomaret juga secara berkala melakukan monitoring kinerja dan pelatihan internal guna meningkatkan kompetensi serta kedisiplinan kerja para karyawan. Lingkup kerja yang padat dan adanya target mingguan menjadikan peran stres kerja, motivasi, dan disiplin kerja menjadi sangat penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja mereka.

Tabel 1. Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuisisioner

Responden	Jumlah
Kuesioner yang disebar	105
Kuesioner yang kembali	105
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	105

(Sumber : Data Olahan Kuesioner, 2025)

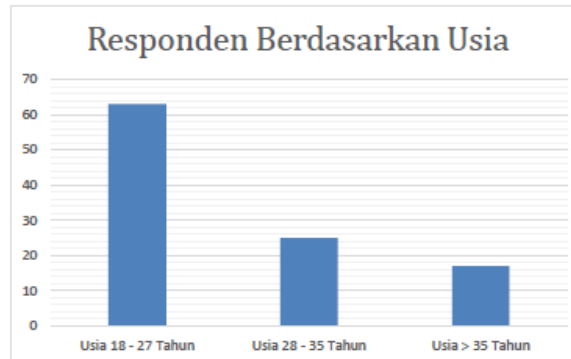
Berdasarkan Tabel 1, dari total 105 kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di 11 Indomaret yang tersebar di 11 desa di Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi, seluruhnya berhasil dikembalikan dan dapat digunakan, sehingga jumlah responden yang dianalisis adalah 105 orang.



(Sumber : Data Olahan Kuesioner, 2025)

Gambar 3. Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 3, jumlah responden laki-laki sebanyak 41 orang (39%) dan perempuan sebanyak 64 orang (61%), yang menunjukkan bahwa karyawan dari 11 Indomaret di 11 desa wilayah Kecamatan Setu yang mengisi kuesioner didominasi oleh perempuan dari total 105 responden.



(Sumber : Data Olahan Kuesioner, 2025)

Gambar 4. Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Gambar 4, jumlah responden dengan rentang usia 18–27 tahun sebanyak 62 orang, usia 28–35 tahun sebanyak 26 orang, dan usia di atas 35 tahun sebanyak 17 orang, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan dari 11 Indomaret di 11 desa wilayah Kecamatan Setu yang mengisi kuesioner berada pada rentang usia 18–27 tahun dari total 105 responden.



(Sumber : Data Olahan Kuesioner, 2025)

Gambar 5. Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Gambar 5, mayoritas dari 105 responden karyawan Indomaret di 11 desa Kecamatan Setu memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 59 orang.



(Sumber : Data Olahan Kuesioner, 2025)

Gambar 6. Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Gambar 6, mayoritas dari 105 responden karyawan Indomaret di 11 desa Kecamatan Setu memiliki lama bekerja lebih dari 3 tahun, yaitu sebanyak 56 orang (53%).

Tabel 2. Data Variabel Stres Kerja (X1)

Item Pernyataan	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	TCR	KET.
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)					
X1.P1	0	0	18	29	58	105	460	4.38	87.6	Sangat Baik
X1.P2	1	4	14	50	36	105	431	4.10	82.1	Baik
X1.P3	5	12	14	46	28	105	395	3.76	75.2	Baik
X1.P4	0	8	15	49	33	105	422	4.02	80.4	Baik
X1.P5	1	1	19	48	36	105	432	4.11	82.3	Baik
Rata-Rata							428	4.08	82	Baik

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Variabel Stres Kerja (X1) secara keseluruhan berada dalam kategori "Baik" dengan TCR sebesar 82%, yang menunjukkan bahwa meskipun responden merasakan stres kerja, namun masih dalam batas yang dapat dikelola, dengan indikator X1.P1 sebagai yang paling dominan dan X1.P3 sebagai yang paling rendah atau paling bervariasi persepsinya.

Tabel 3. Data Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	TCR	KET.
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)					
X2.P1	0	5	19	23	58	105	449	4.28	85.5	Sangat Baik
X2.P2	1	4	14	32	54	105	449	4.28	85.5	Sangat Baik
X2.P3	2	8	19	47	29	105	408	3.89	77.7	Baik
X2.P4	1	7	28	40	29	105	404	3.85	77	Baik
Rata-Rata							428	4.07	81	Baik

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Variabel Motivasi Kerja (X2) secara keseluruhan berada dalam kategori "Baik" dengan TCR sebesar 81%, menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi kerja yang positif, dengan indikator Kebutuhan Fisik dan Rasa Aman sebagai pendorong paling dominan, sementara Kebutuhan Sosial dan Harga Diri juga termasuk dalam kategori "Baik".

Tabel 4. Data Variabel Disiplin Kerja (X3)

Item Pernyataan	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	TCR	KET.
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)					
X3.P1	0	5	19	23	58	105	449	4.28	85.5	Sangat Baik
X3.P2	1	4	14	32	54	105	449	4.28	85.5	Sangat Baik
X3.P3	2	8	19	47	29	105	408	3.89	77.7	Baik
Rata-Rata							435	4.15	83	Baik

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Variabel Disiplin Kerja (X3) secara keseluruhan berada dalam kategori "Baik" dengan TCR sebesar 83%, yang menunjukkan bahwa responden umumnya memiliki tingkat disiplin kerja yang positif, dengan indikator Tempat dan Waktu Pekerjaan serta Mengerjakan Pekerjaan dengan Baik sebagai yang paling dominan, sementara indikator Mematuhi Norma yang Berlaku juga termasuk dalam kategori "Baik".

Tabel 5. Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Jawaban Responden					N	Skor	Mean	TCR	KET.
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)					
Y.P1	2	6	25	34	38	105	415	3.95	79	Baik
Y.P2	0	8	21	31	45	105	428	4.08	81.5	Baik
Y.P3	2	5	15	37	46	105	435	4.14	82.9	Baik
Y.P4	2	10	16	46	31	105	409	3.90	77.9	Baik
Y.P5	3	8	25	44	25	105	395	3.76	75.2	Baik
Rata-Rata							416	3.97	79	Baik

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) berada dalam kategori "Baik" dengan TCR sebesar 79%, dengan Ketepatan Waktu sebagai indikator tertinggi, diikuti Kuantitas, Kualitas, Efektivitas, dan Kemandirian yang juga berada dalam kategori "Baik".

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X¹)

Variabel	Butir Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Stress Kerja (X ¹)	X ¹ .1	0,617	0,191	Valid
	X ¹ .2	0,633	0,191	Valid
	X ¹ .3	0,693	0,191	Valid
	X ¹ .4	0,583	0,191	Valid
	X ¹ .5	0,652	0,191	Valid

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas, kelima item pernyataan pada variabel Stres Kerja (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X²)

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X ²)	X ² .1	0,659	0,191	Valid
	X ² .2	0,779	0,191	Valid
	X ² .3	0,855	0,191	Valid
	X ² .4	0,760	0,191	Valid

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas, keempat indikator pada variabel Motivasi Kerja (X²) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian karena memiliki r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X³)

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X ³)	X ³ .1	0,731	0,191	Valid
	X ³ .2	0,834	0,191	Valid
	X ³ .3	0,822	0,191	Valid

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas, ketiga indikator pada variabel Disiplin Kerja (X³) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian karena memiliki r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,478	0,191	Valid
	Y.2	0,548	0,191	Valid
	Y.3	0,635	0,191	Valid
	Y.4	0,714	0,191	Valid
	Y.5	0,691	0,191	Valid

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS Statistik 26, seluruh indikator pada variabel Stres Kerja (X¹), Motivasi Kerja (X²), Disiplin Kerja (X³), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,191), sehingga instrumen kuesioner dinyatakan layak dan valid untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Yang Ditetapkan	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,625	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,762	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,631	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,615	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

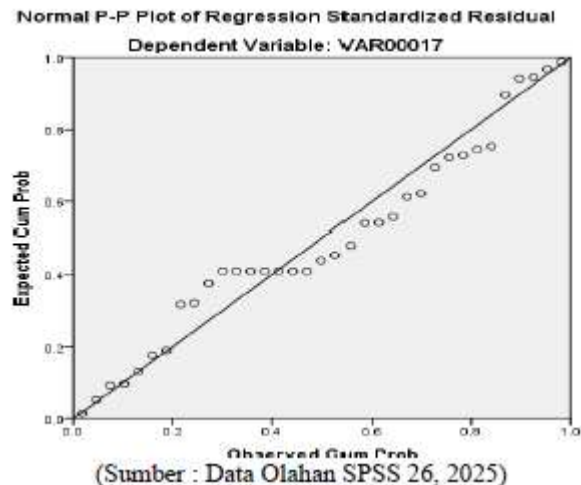
Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan software IBM SPSS Statistik 25, seluruh butir pernyataan pada variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen yang digunakan layak dan dapat diandalkan untuk diolah dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas *One-Smaple Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		105
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.19624107
Most Extreme Differences	Absolute	.75
	Positive	.064
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188 ^c
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 Olahan SPSS 26, 2025)

Pada tabel 11, diperoleh hasil output *Asymp-Sig (2-tailed)* sebesar 0,188 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.



Gambar 7. Grafik Kurva Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas Data

Pada gambar kurva P-Plot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, sehingga menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas; sebagai pelengkap, peneliti juga melakukan uji statistik untuk menegaskan hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	.539	1.857
Motivasi Kerja (X2)	.454	2.204
Disiplin Kerja (X3)	.463	2.161
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)		

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Nilai VIF untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 1,857, Motivasi Kerja (X2) sebesar 2,204, dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 2,161, yang semuanya < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi dan model layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.855	2.125		.000
	X1	.134	.130	.069	.452
	X2	.835	.135	.452	.768
	X3	.959	.155	.447	.455
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan Tabel 13, nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,452, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,768, dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,455, yang semuanya > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi dan model tersebut layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.855	2.125		.873	.385
	Stress Kerja (X1)	.134	.130	.069	1.030	0.035
	Motivasi Kerja (X2)	.835	.135	.452	6.190	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.959	.155	.447	6.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 1,855 + 0,134X_1 + 0,835X_2 + 0,959X_3 + e$, yang menunjukkan bahwa Stres Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta sebesar 1,855 menunjukkan kinerja dasar saat ketiga variabel independen bernilai nol. Koefisien X1 sebesar 0,134 berarti setiap peningkatan stres kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,134 satuan. Koefisien X2 sebesar 0,835 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja 1 satuan akan menaikkan kinerja sebesar 0,835 satuan. Sementara itu, koefisien X3 sebesar 0,959 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,959 satuan.

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.855	2.125		.873	.385
	X1	.134	.130	.069	2.030	0.035
	X2	.835	.135	.452	6.190	.000
	X3	.959	.155	.447	6.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 15, dapat disimpulkan bahwa secara parsial semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Variabel Stres Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ dan t hitung $2,030 > 1,985$, sehingga H1 diterima. Variabel Motivasi Kerja (X2) juga menunjukkan pengaruh positif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,190 > 1,985$, sehingga H2 diterima. Begitu pula dengan variabel Disiplin Kerja (X3) yang memiliki pengaruh positif signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,171 > 1,985$, sehingga H3 diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	2146.313	2	1073.157	105.483	.000 ^b
	Residual	94.830	102	2.963		
	Total	2241.143	105			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan uji F, diperoleh F hitung $105,483 > F$ tabel $2,699$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima, yang berarti Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di 11 desa Kecamatan Setu.

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.760	3.24580
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja				

(Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2025)

Berdasarkan tabel, nilai Adjusted R Square sebesar $0,760$ menunjukkan bahwa Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 76% terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di 11 desa Kecamatan Setu, sementara sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Indomaret di 11 desa Kecamatan Setu. Temuan ini sejalan dengan teori Yerkes & Dodson (1908) dalam Luthan & Youssef (2017), yang menyatakan bahwa pada tingkat stres yang moderat, kinerja akan meningkat karena individu merasa lebih fokus dan termotivasi. Namun demikian, stres yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja akibat kelelahan dan gangguan psikologis lainnya. Dalam

konteks ini, stres yang dikelola dengan baik justru dapat menjadi pemicu peningkatan produktivitas, selama tidak melewati ambang toleransi karyawan.

Penelitian ini didukung oleh temuan Saputra & Prastiwi (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Stres kronis dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, dan meningkatkan kesalahan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan tidak menekan secara berlebihan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat stres kerja dan menyediakan mekanisme penanganan stres yang efektif untuk menjaga kinerja tetap optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang besar dan berusaha menyelesaikan tugas dengan baik. Temuan ini didukung oleh Ekaningsih (2018) dan Wahyudi & Suryono (2016) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2016), motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2018) juga menyatakan bahwa motivasi yang kuat meningkatkan kedisiplinan dan prestasi kerja.

Motivasi dapat bersumber dari berbagai aspek seperti kepuasan kerja, rasa aman, serta pengakuan dari atasan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu, motivasi juga mendorong peningkatan kualitas hasil kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa sistem penghargaan, komunikasi, dan pengembangan karir karyawan berjalan dengan baik agar motivasi tetap terjaga.

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin akan mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas dengan standar yang ditetapkan. Hilmawan et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan organisasi, sedangkan Tampubolon et al. (2020) menekankan pentingnya kedisiplinan dalam menjaga keteraturan dan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan konsisten dalam pekerjaannya, sehingga hasil kerja pun menjadi lebih optimal.

Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan formal, tetapi juga dengan sikap kerja positif dan kesadaran individu terhadap peran dan tanggung jawabnya. Menurut Nurkholipah & Prasetyani (2024), disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Penelitian Septianti & Hidayat (2022) serta Widodo & Handayani (2021) juga mendukung temuan ini, bahwa kedisiplinan merupakan fondasi penting dalam pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong kedisiplinan melalui keteladanan pimpinan, pelatihan, dan sistem evaluasi kinerja yang konsisten.

Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan, stres kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif. Stres yang terkendali dapat meningkatkan fokus, motivasi mendorong semangat kerja, dan disiplin memastikan keteraturan pelaksanaan tugas. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya mengandalkan satu faktor saja, tetapi perlu didukung oleh sinergi antar aspek psikologis dan perilaku kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres berlebih menurunkan kinerja, sedangkan motivasi dan disiplin meningkatkannya. Hasibuan (2018) menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam membentuk kedisiplinan dan prestasi kerja, sementara Hilmawan et al. (2020) menekankan pentingnya kedisiplinan dalam menunjang efektivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara holistik agar dapat menciptakan karyawan yang produktif, berkinerja tinggi, dan loyal terhadap perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di 11 desa Kecamatan Setu. Artinya, peningkatan stres kerja yang masih dalam batas wajar, motivasi kerja yang tinggi, serta disiplin kerja yang kuat masing-masing berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa kombinasi dari stres yang terkendali, motivasi yang kuat, dan kedisiplinan yang tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sejalan dengan temuan tersebut, maka disarankan agar manajemen Indomaret di Kecamatan Setu dapat mengelola stres kerja secara efektif dengan menyeimbangkan beban kerja dan menyediakan ruang komunikasi terbuka antara atasan dan karyawan, sehingga stres yang dirasakan tetap dalam batas wajar dan justru mampu meningkatkan fokus serta ketahanan kerja. Di samping itu, motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan melalui sistem penghargaan yang adil, dukungan lingkungan kerja yang positif, serta peluang pengembangan karier, mengingat motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja juga harus menjadi perhatian utama dengan mempertegas aturan, mengawasi kepatuhan terhadap SOP, dan menanamkan nilai-nilai tanggung jawab secara konsisten melalui pelatihan atau pembinaan.

PENELITIAN LANJUTAN

Untuk peneliti selanjutnya agar membahas mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kedepannya penelitian akan lebih mendapatkan manfaat bagi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, L. P., Pratama, A., & Wulandari, D. (2023). *Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sektor perbankan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 10(1), 15–25.
- Aristo, R. (2022). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit*. Jurnal Manajemen Kesehatan, 5(2), 87–93.
- Ayunasrah, A., & Diana, R. (2021). *Pengaruh stres kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja*. Jurnal Ilmu Administrasi, 12(2), 34–45.
- Ekaningsih, A. S. (2018). *Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi & Manajemen, 5(3), 112–119.
- Firdaus, A. (2022). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT Moya Kasri Wira Jatim*. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(1), 66–74.
- Fitria, Y. (2020). *Motivasi kerja sebagai penentu produktivitas karyawan*. Jurnal Psikologi Kerja, 8(2), 56–63.
- Ginting, S. (2023). *Pengaruh disiplin dan beban kerja terhadap kinerja di PT Ghim Li Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 7(1), 33–41.
- Handayani, R., & Retno, D. (2024). *Disiplin kerja sebagai prediktor kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 6(1), 48–56.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hilmawan, A., Suryadi, D., & Kusuma, R. (2020). *Kedisiplinan dan efektivitas kerja karyawan*. Jurnal Manajemen SDM, 3(2), 21–30.
- Iswandi, D. (2021). *Manajemen SDM dalam era digitalisasi*. Jurnal Manajemen Strategis, 4(1), 8–17.
- Jelly, A. (2024). *Disiplin kerja dan kinerja: Studi kasus pada perusahaan retail*. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(2), 54–63.
- Kesuma, I. (2024). *Dominasi motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 73–81.
- Kristof-Brown, A. L. (1996). Person-environment fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2017). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Meinitasari, N. (2023). *Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT Karya Putra Grafika*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 10(2), 90–99.
- Nur Adinda, R., Syahputra, F., & Wulandari, A. (2023). *Analisis kinerja dan determinannya*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 11(1), 29–39.

- Nurkholipah, R., & Prasetyani, D. (2024). *Disiplin dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 8(1), 19–28.
- Nyoman, A., Putra, M., & Santika, I. (2022). *Stres kerja dan kinerja pada sektor pariwisata Bali*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Bali, 6(2), 102–113.
- Rahayu, S. (2020). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja di PT Phapros Semarang*. Jurnal Manajemen Bisnis, 5(1), 23–30.
- Saputra, Y., & Prastiwi, A. (2020). *Stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja*. Jurnal Psikologi Terapan, 7(2), 77–88.
- Septianti, L., & Hidayat, A. (2022). *Peran disiplin kerja dalam pencapaian kinerja optimal*. Jurnal Ilmu Administrasi, 10(1), 64–72.
- Sulastri, A., & Onsardi, N. (2020). *Manajemen stres kerja dan produktivitas*. Jurnal Psikologi Industri, 4(2), 39–47.
- Tampubolon, H., Sihombing, B., & Simanjuntak, L. (2020). *Kedisiplinan dan keteraturan kerja*. Jurnal Manajemen, 5(1), 44–50.
- Wahyudi, A., & Suryono, S. (2016). *Motivasi dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 3(2), 87–95.
- Widodo, W., & Handayani, E. (2021). *Disiplin kerja sebagai faktor pendukung kinerja*. Jurnal Administrasi Publik, 9(2), 58–67.
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482.