

ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN BIRO SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DAN ORGANISASI BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA DI JAKARTA

Indah Putri Amelia¹, Lukman Hakim², Iwan Supriyanto³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail Korespondensi: ¹indahputriamelia30@gmail.com,
²Lukman.lmh@bsi.ac.id, ³iwan.isp@bsi.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work stress and work discipline on employee performance in the Bureau of Human Resources for Apparatus and Organization of the National Narcotics Agency of the Republic of Indonesia in Jakarta. This study uses a quantitative approach, with all employees of the Bureau of Human Resources for Apparatus and Organization as many as 65 people as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression test methods with the help of SPSS. The results obtained indicate that work stress partially does not have a significant effect on employee performance, with a t-value of 0.857 and a significance of 0.395. This means that the level of stress felt by employees does not directly reduce or increase their performance. Meanwhile, work discipline has proven to have a significant effect, indicated by a t-value of 3.850 and a significance value of 0.001. When tested together, work stress and work discipline have a significant effect on performance, with F count of 9.359 and significance of 0.001. The contribution of both variabels to employee performance is 23.2%.

Keywords: Work Stress, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan seluruh karyawan Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi sebanyak 65 orang dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 0,857 dan signifikansi 0,395. Artinya, tingkat stres yang dirasakan karyawan tidak secara langsung menurunkan atau meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan, ditunjukkan oleh t hitung sebesar 3,850 dan nilai signifikansi 0,001. Ketika diuji secara bersama-sama, stres kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dengan F hitung 9,359 dan signifikansi 0,001. Adapun kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah 23,2%.

Kata Kunci: Stres Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era modern saat ini, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten dan produktif, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang berlangsung cepat. Tantangan tersebut tidak hanya dialami oleh sektor swasta, tetapi juga instansi pemerintahan yang menghadapi masalah signifikan dalam mengelola faktor psikologis dan perilaku karyawan. Faktor-faktor ini memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Dua aspek penting dalam hal ini adalah stres kerja dan disiplin kerja. Stres kerja bukan sekadar kelelahan fisik, melainkan reaksi emosional dan fisiologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapabilitas, sumber daya, maupun kebutuhan pribadi seorang pekerja. Mangkunegara (2021:157) menjelaskan bahwa stres kerja dapat dikenali melalui gejala seperti fluktuasi emosional, rasa tidak tenteram, gangguan tidur, hingga masalah kesehatan seperti hipertensi dan gangguan pencernaan. Mahawati (2021:143) menambahkan bahwa pegawai yang berada di bawah tekanan psikis akibat tuntutan pekerjaan cenderung mengalami penurunan efektivitas kerja. Bahkan, Widyakto et al. (2024) menegaskan bahwa dalam sektor publik, stres kerja menjadi salah satu penyebab utama kegagalan pencapaian target dan menurunnya kualitas pelayanan masyarakat.

Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma organisasi. Disiplin tidak hanya terkait dengan kehadiran tepat waktu, tetapi juga meliputi integritas, tanggung jawab, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Levin dan Hadjrillah (2024) menekankan bahwa tingkat disiplin yang tinggi merupakan fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang profesional dan produktif.

Kinerja karyawan sendiri merupakan representasi sejauh mana individu mampu melaksanakan kewajiban sesuai lingkup tanggung jawab yang ditetapkan. Tamin dan Armanu (2023) menyatakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis seperti stres kerja, serta kebiasaan kerja seperti disiplin. Oleh karena itu, tanpa manajemen stres yang efektif dan disiplin kerja yang baik, organisasi sulit mencapai kinerja optimal.

Permasalahan ini sangat relevan dalam konteks Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia (BNN RI), sebuah institusi dengan tugas strategis yang sarat tekanan, khususnya dalam pemberantasan penyalahgunaan narkotika. Salah satu unit penting di dalamnya adalah Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi, di mana pegawai dituntut untuk mengelola aspek kepegawaian, pengembangan karier, hingga penegakan disiplin. Beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab besar kerap menimbulkan tekanan psikologis bagi pegawai biro tersebut.

Penelitian internasional juga mendukung pentingnya isu ini. Zadow et al. (2021) di Australia menemukan bahwa beban kerja berlebih dan lemahnya iklim

keselamatan psikologis dapat menurunkan performa pegawai secara signifikan, sehingga mereka merekomendasikan adanya intervensi organisasi untuk mendukung kesejahteraan kerja. Khan dan Ismail (2020) menambahkan bahwa disiplin kerja dapat berfungsi sebagai “perisai” untuk meredam dampak negatif stres kerja. Di Indonesia, Laporan Lembaga Administrasi Negara (2023) mengungkapkan bahwa rendahnya kepatuhan terhadap peraturan kerja serta tingginya tekanan birokrasi menjadi masalah klasik yang membutuhkan perhatian serius.

Sejalan dengan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh stres kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi BNN RI Jakarta. Diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi praktis berupa strategi manajemen SDM yang dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, serta kesejahteraan pegawai.

Deskripsi Konseptual

Untuk mendukung penelitian ini, perlu dijabarkan konsep-konsep yang menjadi dasar teori, yakni manajemen sumber daya manusia, stres kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen SDM merupakan proses mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi karyawan melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, serta peningkatan kesejahteraan. Tujuan utama manajemen SDM adalah meningkatkan efektivitas organisasi, mengembangkan kompetensi karyawan, serta menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

2. **Stres Kerja**

Stres kerja diartikan sebagai kondisi tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan, peran yang tidak jelas, maupun gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Faktor penyebabnya dapat berupa stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, maupun stresor kelompok. Indikator stres kerja mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran, serta gaya kepemimpinan.

3. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan dan norma organisasi. Bentuk disiplin terbagi menjadi disiplin preventif (upaya pencegahan agar pegawai mematuhi aturan) dan disiplin korektif (sanksi atas pelanggaran aturan). Indikator disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran, ketaatan pada standar kerja, serta etika kerja yang ditunjukkan karyawan.

4. **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu yang dapat diukur melalui aspek kualitas, kuantitas, kerja sama, dan inisiatif. Faktor yang

memengaruhi kinerja mencakup faktor individual (sikap, motivasi, kompetensi) dan faktor situasional (lingkungan kerja, kebijakan organisasi, sistem kompensasi).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel stres kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Lokasi penelitian ditetapkan di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 karyawan. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Namun, dari total 78 kuesioner yang disebar, hanya 65 yang kembali dan dapat diolah sehingga menjadi sampel akhir penelitian.

Sebelum dilakukan analisis utama, instrumen diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan pengukuran. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan beberapa tahap, yaitu uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil objek seluruh pegawai yang bernaung di bawah biro sumber daya manusia Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di Jakarta. Metode yang diaplikasikan guna memperoleh data ialah dengan membagikan kuesioner kepada 65 subjek penelitian. Pemaparan berikut memperlihatkan rincian mengenai atribut demografis responden.

Tabel 1
Pengujian Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kuantitas Responden	Persentase
Perempuan	34	52%
Laki-laki	31	48%
Total	65	100%

Sumber: Kuesioner, data diolah 2025

Dari tabel 1 diketahui bahwa kuantitas responden pada bagian Biro sumber daya manusia Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di Jakarta berdasarkan jenis kelamin laki-laki yang terdiri dari 31 responden memiliki presentase sebesar 48% sedangkan kuantitas responden berdasarkan jenis kelamin perempuan yang terdiri dari

34 responden memiliki presentase sebesar 52%.

Tabel 2
Pengujian Karakteristik Umur

Usia	Kuantitas Responden	Persentase
< 25 tahun	18	28%
26-40 tahun	32	49%
> 40 tahun	15	23%
Total	65	100%

Sumber: Kuesioner, data diolah 2025

Dari data tabel 2 diketahui bahwa kuantitas responden pada bagian biro sumber daya manusia Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di Jakarta berdasarkan usia < 25 tahun dari 18 responden memiliki presentase sebesar 28%, pada usia 26-40 tahun dari 32 responden memiliki presentase sebesar 49%, sedangkan pada usia > 40 tahun dari 15 responden memiliki presentase sebesar 23%.

Tabel 3
Pengujian Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Kuantitas Responden	Persentase
Diploma	15	23%
Strata 1	41	63%
Strata 2	9	14%
Total	65	100%

Sumber: Kuesioner, data diolah 2025

Dari tabel 3 diketahui bahwa kuantitas responden pada bagian Biro Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di Jakarta berdasarkan pendidikan terakhir lulusan Diploma dari 15 responden memiliki presentase sebesar 23%, pada lulusan Strata 1 dari 41 responden memiliki presentase sebesar 63%, sedangkan pada lulusan Strata 2 dari 9 responden memiliki presentase sebesar 14%.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Stres Kerja)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,200	,156	,014	,130	,127	-,066	,013	,430**
	Sig. (2-tailed)		,110	,215	,911	,303	,314	,601	,918	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	,200	1	,144	,191	-,018	-,017	,007	,133	,458**
	Sig. (2-tailed)	,110		,253	,128	,889	,894	,959	,291	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	,156	,144	1	,003	-,090	,080	,151	,124	,403**
	Sig. (2-tailed)	,215	,253		,981	,478	,525	,229	,325	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	,014	,191	,003	1	-,070	,052	,136	,055	,388**
	Sig. (2-tailed)	,911	,128	,981		,582	,681	,281	,666	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	,130	-,018	-,090	-,070	1	,245*	,184	,214	,409**
	Sig. (2-tailed)	,303	,889	,478	,582		,049	,142	,087	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	,127	-,017	,080	,052	,245*	1	,167	,058	,456**
	Sig. (2-tailed)	,314	,894	,525	,681	,049		,183	,644	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	-,066	,007	,151	,136	,184	,167	1	,481**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,601	,959	,229	,281	,142	,183		<,001	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.8	Pearson Correlation	,013	,133	,124	,055	,214	,058	,481**	1	,565**
	Sig. (2-tailed)	,918	,291	,325	,666	,087	,644	<,001		<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_X1	Pearson Correlation	,430**	,458**	,403**	,388**	,409**	,456**	,575**	,565**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Hal berikut dapat disimpulkan dari data dalam tabel:

1. Tingkat signifikansi variabel X1 (Stres Kerja) kurang dari 0,05 sehingga seluruh data yang dimasukkan dianggap valid.
2. Kesimpulan juga bisa dibandingkan antara r hitung dan r tabel dengan membaca nilai pearson correlationnya. Serta melihat R tabel product momentnya dengan memanfaatkan tingkat signifikasinya 5% dan juga memanfaatkan sampel yang telah diteliti yakni sebesar 65 responden.
3. Maka R tabel yang di dapat sebesar 0,244, lalu di bandingkan dengan setiap pertanyaan dengan r hitung yang harus lebih besar dari r tabel. Jadi bisa disimpulkan perhitungan pearson correlation dan juga signifikan 2 tailed ini berarti valid.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,453**	,421**	,217	,182	,112	,158	,213	,620**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	,082	,147	,376	,210	,088	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	,453**	1	,406**	,107	,137	,107	,130	,170	,593**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,396	,278	,395	,300	,175	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	,421**	,406**	1	,413**	,168	,098	,104	,079	,576**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	,182	,436	,408	,532	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	,217	,107	,413**	1	,417**	,541**	,315*	,489**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,082	,396	<,001		<,001	<,001	,011	<,001	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	,182	,137	,168	,417**	1	,617**	,340**	,444**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,147	,278	,182	<,001		<,001	,006	<,001	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	,112	,107	,098	,541**	,617**	1	,301*	,553**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,376	,395	,436	<,001	<,001		,015	<,001	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	,158	,130	,104	,315*	,340**	,301*	1	,353**	,504**
	Sig. (2-tailed)	,210	,300	,408	,011	,006	,015		,004	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	,213	,170	,079	,489**	,444**	,553**	,353**	1	,644**
	Sig. (2-tailed)	,088	,175	,532	<,001	<,001	<,001	,004		<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_X2	Pearson Correlation	,620**	,593**	,576**	,683**	,618**	,634**	,504**	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Hal berikut dapat disimpulkan dari data dalam tabel:

1. Tingkat signifikan pada Disiplin Kerja (X2) kurang dari 0,05 jadi seluruh data yang dimasukkan dianggap valid.
2. Kesimpulan juga bisa dibandingkan antara r hitung dan r tabel dengan membaca nilai pearson correlationnya. Serta melihat r tabel product momennya dengan memanfaatkan tingkat signifikasinya 5% dan juga memanfaatkan sampel yang telah diteliti yakni sebesar 65 responden.
3. Maka r tabel yang di dapat sebesar 0,244, lalu dibandingkan dengan r hitung di setiap masing-masing pernyataan ini lebih besar daripada r tabelnya. Jadi bisa disimpulkan bahwa data yang telah diolah memanfaatkan SPSS dengan memanfaatkan perhitungan pearson correlation dan juga signifikan 2 tailed ini berarti valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

		Correlations										
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,366**	,511**	,506**	,605**	,550**	,328**	,298*	,201	,159	,567**
	Sig. (2-tailed)		,003	<,001	<,001	<,001	<,001	,008	,016	,108	,206	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.2	Pearson Correlation	,366**	1	,523**	,535**	,306*	,535**	,445**	,425**	,562**	,521**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,003		<,001	<,001	,013	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	,511**	,523**	1	,592**	,459**	,587**	,622**	,348**	,419**	,343**	,794**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	,004	<,001	,005	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	,506**	,535**	,592**	1	,450**	,564**	,521**	,506**	,438**	,397**	,789**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.5	Pearson Correlation	,605**	,306*	,459**	,450**	1	,574**	,492**	,219	,331**	,198	,633**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,013	<,001	<,001		<,001	<,001	,080	,007	,114	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.6	Pearson Correlation	,550**	,535**	,587**	,564**	,574**	1	,599**	,420**	,334**	,369**	,785**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	,007	,002	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.7	Pearson Correlation	,328**	,445**	,622**	,521**	,492**	,599**	1	,438**	,456**	,421**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,008	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.8	Pearson Correlation	,298*	,425**	,348**	,506**	,219	,420**	,438**	1	,456**	,296*	,637**
	Sig. (2-tailed)	,016	<,001	,004	<,001	,080	<,001	<,001		<,001	,017	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.9	Pearson Correlation	,201	,562**	,419**	,438**	,331**	,334**	,456**	,456**	1	,544**	,674**
	Sig. (2-tailed)	,108	<,001	<,001	<,001	,007	,007	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.10	Pearson Correlation	,159	,521**	,343**	,397**	,198	,369**	,421**	,296*	,544**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,206	<,001	,005	,001	,114	,002	<,001	,017	<,001		<,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_Y	Pearson Correlation	,567**	,736**	,794**	,789**	,633**	,785**	,781**	,637**	,674**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Hal berikut dapat disimpulkan dari data dalam tabel:

1. Tingkat signifikansi variabel Y (Kinerja Karyawan) kurang dari 0,05 jadi seluruh data tersebut dimasukkan dianggap valid.
2. Kesimpulan juga bisa dibandingkan antara r hitung dan r tabel dengan membaca nilai pearson correlationnya. Serta melihat R tabel product momentnya dengan memanfaatkan tingkat signifikasinya 5% dan juga memanfaatkan sampel yang telah diteliti yakni sebesar 65 responden.
3. Maka R tabel yang di dapat sebesar 0,244, lalu di bandingkan dengan R hitung di setiap butir pernyataan ini lebih besar daripada R tabelnya. Jadi bisa disimpulkan bahwa data yang telah diolah memanfaatkan SPSS dengan memanfaatkan perhitungan pearson correlation dan juga signifikan 2 tailed ini berarti valid.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1 (Stres Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	8

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Data perolehan 8 memperlihatkan 8 pernyataan tersebut senilai 0,631 berarti hasilnya $> 0,60$, jadi data tersebut dianggap konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	8

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Data perolehan tabel 8 memperlihatkan 8 pernyataan tersebut senilai 0,746 berarti hasilnya $> 0,60$, jadi data tersebut dianggap konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Data perolehan tabel 9 memperlihatkan 10 pernyataan tersebut senilai 0,884 berarti hasilnya $> 0,60$, jadi data tersebut dianggap konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,1387851
	Std. Deviation		3,68742609
Most Extreme Differences	Absolute		,088
	Positive		,041
	Negative		-,088
Test Statistic			,088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		,240
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,229
		Upper Bound	,251

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Pengujian ini mengasumsikan persamaan bersdistribusi normal karena berdasarkan pada keterangan tabel diatas terlihat tingkat signya yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05.

Tabel 11

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,842E-15		,000	1,000		
	Total_X1	,000	,154	,000	1,000	,927	1,079
	Total_X2	,000	,134	,000	1,000	,927	1,079

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Data perolehan diatas memperlihatkan signifikansi untuk variabel X1 dan X2 adalah 1,000 dan 1,000 berturut-turut, yang melebihi 0,05. Jadi keputusannya, HO diterima karena tidak adanya indikasi heteroskedastisitas dalam data ini.

Tabel 12

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,655		3,579	<,001		
	Total_X1	,132	,154	,099	,857	,395	,927
	Total_X2	,515	,134	,445	3,850	<,001	,927

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Hasil perolehan dalam tabel, dapat disimpulkan bahwa angka tolerance untuk setiap variabel independen X1 dan X2 adalah 0,927, yang lebih besar dari pada nilai ambang 0,10. Adapun, angka (VIF) adalah 1,079, yang lebih kecil dari batas 10. Jadi bisa di tarik kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini.

Tabel 13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,655	5,212		3,579	<,001		
	Total_X1	,132	,154	,099	,857	,395	,927	1,079
	Total_X2	,515	,134	,445	3,850	<,001	,927	1,079

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

$$Y = 18.655 + 0,132X1 + 0,515X2$$

Dari hasil perolehan data dapat diuraikan dalam bentuk ini:

1. Angka (constant) senilai 18.655 memperlihatkan bahwa baik stres kerja (X1) maupun disiplin kerja (X2) tidak mengalami peningkatan. Masih akan ada nilai 18.655 untuk kinerja karyawan (Y).
2. Angka coefisien regresi variabel stres kerja (X1) sebesar 0,132, yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan kinerja karyawan.
3. Angka coefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,515, memperlihatkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 14
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,655	5,212		3,579	<,001		
	Total_X1	,132	,154	,099	,857	,395	,927	1,079
	Total_X2	,515	,134	,445	3,850	<,001	,927	1,079

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Langkah-langkah dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis penelitian

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel Stres Kerja (X1) di Biro Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan variabel Stres Kerja (X1) di Biro Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Menentukan T-hitung dengan aplikasi SPSS yang hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas dengan hasil T-hitung variabel X1 sebesar 0,857 dan variabel X2 sebesar 3.850.
3. Menentukan T-tabel dengan ketentuan uji tiga variabel dengan memanfaatkan taraf signifikansi dengan derajat kebebasan (df) = $65 - 3 = 62$. Derajat kebebasan didapat dari kuantitas sampel responden dalam penelitian yaitu 65 responden, dikurangi kuantitas variabel dalam penelitian yaitu 3 variabel. Maka nilai T-tabel yang didapat sebesar 1.999.
4. Membandingkan T-hitung dengan T-tabel dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Apabila T-hitung > T-tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Apabila T-hitung < T-tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - c. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - d. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Secara keseluruhan, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Biro Sumber Daya Manusia Badan Narkotika Nasional dikarenakan nilai signifikansi X1 sebesar 0,395 lebih besar dari 0,05.

Tabel 15
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,087	2	131,543	9,359	<,001 ^b
	Residual	871,467	62	14,056		
	Total	1134,554	64			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Pada keterangan diatas memperlihatkan signifikan simultan 0,001 kurang dari 0,05, jadi variabel pada X1 dan X2 sangat berpengaruh positif secara bersama-sama. Adapun perbandingan antar f tabel dengan f hitung yakni:

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81

Gambar 1. Distribusi F tabel

$$df1 = K - 1$$

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = n - K$$

$$df2 = 65 - 3 = 62$$

Keterangan:

K = Kuantitas variabel

N = Kuantitas sampel

Dengan nilai probabilitas atau α sebesar 5% = 0.05, maka dapat ditemukan nilai F tabel adalah 3.15.

Dari hasil pengujian diperoleh bahwa nilai F sebesar 9,359 dan signifikansinya tercatat pada level 0,001. Nilai F ini melebihi batas referensi sebesar 3,15, sedangkan nilai signifikansi berada di bawah 0,05, sehingga keputusan analitis menyatakan H_0 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara kolektif memiliki kontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja karyawan.

Tabel 16
Hasil Uji Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.220 ^a	.048	.033	4.140

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Data perolehan tabel 16 memperlihatkan bahwa X1 variabel Stres Kerja, menghibahkan kontribusi sebesar 4,8% ($0,048 \times 100\%$) terhadap Y variabel kinerja karyawan dan 95,2% ($100 - 4,8\%$) ini memperlihatkan adanya hubungan positif yang sangat lemah antara stress kerja dan kinerja karyawan, adanya beberapa faktor yang membuat korelasinya sangat rendah diantaranya seperti kualitas dan kuantitas kerjanya.

Tabel 17
Hasil Uji Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.210	3.741

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Data perolehan tabel 17 memperlihatkan bahwa X2 variabel disiplin kerja, menghibahkan kontribusi sebesar 22,3% ($0,223 \times 100\%$) terhadap Y variabel kinerja karyawan dan 77,7% ($100 - 22,3\%$) ini memperlihatkan adanya hubungan positif yang balance dikarenakan nilai R sebesar 0,472 berada diantara 0,40-0,599 sehingga masuk dalam kategori sedang (Moderat).

Tabel 18
Hasil Uji Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482 ^a	.232	.207	3,749

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS 27, data diolah 2025

Data perolehan tabel 18 memperlihatkan bahwa variabel (X1) stres kerja dan (X2) disiplin kerja memperlihatkan adanya pengaruh sebesar 23,2% ($0,232 \times 100\%$) terhadap Y variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 76,8% ($100 - 23,2\%$) ini memperlihatkan adanya hubungan antar variabel bebas dan terikat secara simultan berada di dalam kategori sedang (moderat) dikarenakan nilai R sebesar 0,482 berada diantara 0,40-0,599.

Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan guna menyajikan ikhtisar serta hasil yang didapatkan dari studi ini, yang terdapat pada jawaban yang diberikan kepada responden dalam bentuk kuesioner.

1. Pengaruh Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Temuan pada pengujian parsial memperlihatkan bahwa stres kerja tidak

Memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena diperoleh nilai sig. 0,395 yang melampaui batas probabilitas 5%, serta nilai t empiris 0,857 yang belum mencapai nilai kritis 1,999. Oleh karena itu, hipotesis nol dikukuhkan dan hipotesis alternatif tidak diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis parsial, nilai sig. sebesar 0,001 yang lebih kecil dari batas $\alpha = 0,05$, serta nilai t-statistik sebesar 3,850 yang melebihi nilai kritis 1,999, menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap performa karyawan secara individu.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa nilai F empiris sebesar 9,359 dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,001. Nilai ini secara substansial melebihi ambang kritis F tabel sebesar 3,15, serta nilai p lebih kecil dari 0,05, yang menandakan bahwa hipotesis nol (H_0) harus ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin secara simultan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijalankan mengenai “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Biro Sumber Daya Manusia Aparatur Dan Organisasi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Di Jakarta”, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji t terhadap hubungan variabel stress kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi dan hasil uji t yang diperoleh memperlihatkan bahwa stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di Jakarta. Artinya, variasi Tingkat stress kerja yang dialami karyawan tidak secara langsung menentukan tinggi atau rendahnya kinerja mereka dalam pelaksanaan tugas. Dari hasil perolehan uji t memperlihatkan bahwa hubungan antar disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut berada pada Tingkat yang cukup kuat atau sedang. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil uji f memperlihatkan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memperlihatkan bahwa stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Biro Sumber Daya Manusia Aparatur dan Organisasi Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia di Jakarta. Kedua variabel independen tersebut Bersama-sama menghibahkan kontribusi yang bermakna dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Referensi

- Abdurahman, M. F., & L. (2021). (2024). KINERJA KARYAWAN PADA PT PENERBIT ERLANGGA JAKARTA. 4(2), 406–426.
- Al Khowash, M. M., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2021). Motivasi Kerja, Stres Kerja,

- dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. e-jurnal Riset Manajemen, 10(8), 17–23. www.fe.unisma.ac.id
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 378–393. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.30>
- Levin, O., Hadjrillah, H. T., Studi, P., Fakultas, M., Dan, E., Pamulang, U., Jl, A., No, S., Bar, P., Pamulang, K., & Selatan, K. T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Timah TBK Perwakilan Jakarta Latar Belakang mengikuti perubahan sangat cepat sehingga penanganan terhadap rendah kualitas sumber daya a . Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja ter. 2(4).
- Manalu, J. F., Panjaitan, E., & Situmorang, K. D. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut. *JIMEA Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 5(2), 4.
- Mikkelsen, K. S., Madsen, J. K., & Baekgaard, M. (2024). Is stress among street-level bureaucrats associated with experiences of administrative burden among clients? A multilevel study of the Danish unemployment sector. *Public Administration Review*, 84(2), 248–260. <https://doi.org/10.1111/puar.13673>
- Priyani, P., Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nirmas Utama (Inaco) Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3247–3262. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.969>
- Tamin, F. R., & Armanu. (2023)., T. K. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2), 666–676.
- Widyakto, A., Nurrohmah, & Triyani, D. (2024). (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Zadow, A., Loh, M. Y., Dollard, M. F., Mathisen, G. E., & Yantcheva, B. (2023). Psychosocial safety climate as a predictor of work engagement, creativity, innovation, and work performance: A case study of software engineers. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082283>
- Angela, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(5), 485. <https://doi.org/10.32493/drb.v6i5.31669>
- Priyani, P., Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nirmas Utama (Inaco) Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3247–3262. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.969>
- Wulandari, F. R., & Rizana, D. (2020). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 323-330.