E-ISSN: 3025-0994
Halaman 6840-6857
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Xpress di Last Mile Medan Johor Hub

Tegar Maulana[1], Doli Maulana Gama Sa Lubis[2]

[1,2] Program Studi Psikologi, Universitas Medan Area
e-mail: maulanategar806@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan operasional perusahaan logistik yang memiliki beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Shopee Xpress Last Mile Medan Johor Hub. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian berjumlah 90 karyawan, dengan 65 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, korelasi Pearson, regresi linear sederhana, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 > 0,05 dan uji linearitas menunjukkan nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,252 > 0,05, sehingga data memenuhi asumsi analisis. Hasil regresi linear sederhana menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel stres kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai R Square sebesar 0,811. Artinya, stres kerja memberikan kontribusi sebesar 81,1% terhadap variasi kinerja karyawan, sedangkan 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 16,304 > t tabel 1,999 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengelolaan stres kerja yang efektif diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Shopee Xpress, Perusahaan Logistik.*

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in the successful operation of logistics companies, which are characterized by high workloads and demanding job requirements. One factor that may affect employee performance is work stress. This study aims to analyze the effect of work stress on employee performance at Shopee Xpress Last Mile Medan Johor Hub. This study employed a quantitative approach with a correlational research design. The population consisted of 90 employees, with 65 respondents selected using random sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using IBM SPSS

Statistics through validity, reliability, normality, linearity, Pearson correlation, simple linear regression, and t-tests. The results showed that the research instruments were valid and reliable. The normality test yielded a significance value of 0.200 > 0.05, while the linearity test showed a Sig. Deviation from Linearity value of 0.252 > 0.05, indicating that the data met the assumptions for analysis. The simple linear regression results indicated a positive and significant relationship between work stress and employee performance, with an R Square value of 0.811. This means that work stress contributed 81.1% to the variation in employee performance, while the remaining 18.9% was explained by other factors outside the scope of this study. The t-test showed that the t-count was 16.304 > t-table 1.999, with a significance value of 0.000 < 0.05. Therefore, work stress had a significant effect on employee performance. Effective work stress management is necessary to support improvements in employee performance.

Keywords: Work Stress, Employee Performance, Shopee Xpress, Logistics Company.

LATAR BELAKANG

Kemajuan perusahaan logistik di Indonesia menunjukkan peningkatan signifikan sejalan dengan pertumbuhan penjualan elekronik (*e-commerce*), digitalisasi rantai pasok, serta meningkatnya ekspektasi konsumen terhadap kecepatan dan ketepatan layanan pengiriman. Industri yang bergerak di bidang logistik menunjukkan kualitas pelayanan yang menjadi tuntutan pasar secara akurat, cepat, dan juga berkualitas dari masyarakat. Optimalisasi keberhasilan dalam bidang operasional dipengaruhi oleh nilai sumber daya manusia perusahaan. Karyawan perusahaan logistik harus mampu mengerjakan seluruh pekerjaan tepat waktu dan sanggup bekerja dengan tuntutan yang tinggi dari perusahaan, melayani berbagai jenis permintaan pelanggan dengan tetap menjaga kualitas pelayanan diri dan pelayanan perusahaan. Dengan berbagai latar belakang yang terjadi selama melayani masyarakat di lapangan, kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan logisitik.

Shopee Xpress menjadi salah satu perusahaan jasa logistik yang benar-benar mendukung penyaluran barang melalui platform *e-commerce* Shopee. Berbagai kegiatan yang ada di perusahaan meliputi proses penerimaan, penyortiran, pengiriman, hingga penyaluran paket kepada pelanggan dengan waktu yang efisien. Berbagai hal dapat menimbulkan dampak psikologis bagi para karyawan *e*-commerce seperti banyaknya jumlah barang pengiriman, optimalisasi penyelesaian pekerjaan sesuai target, dan juga keakuratan setiap proses pelayanan operasional. Terdapat berbagai dampak seperti stress kerja yang berimbas kepada penurunan kemampuan bekerja karyawan karena berbagai kondisi di lapangan yang menekan mental karyawan secara terus menerus tanpa dilakukan pendampingan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

Stres kerja dapat diartikan sebagai respons fisik maupun psikologis manusia dihadapkan dengan beban pekerjaan dan tuntutan di tempat kerja yang sudah lewat dari batas kemampuan diri. Beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu ekspektasi kerja yang besar, konflik individu, ketidakpastian porsi tugas, pengelolaan waktu, dan juga

iklim kerja yang tidak harmonis. Stres kerja berlebih dapat mengakibatkan turunnya fokus kerja, motivasi, optimalisasi serta ketepatan pengambilan keputusan yang dapat berakibat pada buruknya keputusan yang diambil untuk pencapaian perusahaan. Sedangkan pola regulasi stres yang baik dan efektif dapat mendukung organisasi untuk menguatkan produktivitas dan mengoptimalisasi kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan adalah tujuan yang dicapai yang didapatkan dengan tanggung jawab organisasi dalam masa waktu. Neraca kinerja menunjukkan kemampuan setiap orang dalam mengelola dan menghasilkan tugas dengan efektif dan efisien berdasarkan standar perusahaan. Faktor kinerja dalam bidang logistik dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu waktu pengiriman, akurasi pemilahan barang, kualitas layanan baik kepada pelanggan, kemahiran bekerja sama dalam kelompok, dan loyalitas kepada sistem operasional perusahaan. Faktor-faktor sebagai indikator pengaruh kinerja karyawan harusnya menjadi urgensi yang segera diselesaikan perusahaan.

Beberapa penelitian bahkan telah menampilkan data hubungan antara stres kerja dengan kualitas kinerja karyawan. Data penelitian yang dihimpun dari sebuah industri logistik di Mojokerto (Tyas, 2025) menerangkan dengan pasti bahwa stress kerja berdampak buruk kepada kinerja karyawan. Kurva menunjukkan tingginya tingkat stres kerja berakibat rendah juga produktivitas dan kualitas pekerjaannya. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah pentingnya pengelolaan beban kerja terstruktur dan manajemen stres sebagai upaya peningkatan kinerja pada bidang logistik.

Penelitian di lapangan secara nyata memberikan fakta bahwa peneltian berkaitan dengan stres kerja pada perusahaan bidang logistik di Indonesia masih jarang ditemukan dibandingkan dengan penelitian sejenisnya pada bidang manufaktur, perbankan, atau lainnya. Hal ini sangat disayangkan karena sebagian besar dinamika pekerjaan pada perusahaan logistik lebih tinggi. Hal ini diakibatkan fluktuasi permintaan pelanggan layanan, target waktu pengiriman, ppengaruh teknologi informasi yang terus berkembang, serta kompleksitas koordinasi distribusi.

Penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan data-data berkaitan dengan hubungan antara variabel stres dan variabel kinerja karyawan pada perusahaan logistik *e-commerce*. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dasar manajemen perusahaan dalam mengeluarkan peraturan berkaitan untuk dapat meminimalisir stres kerja sehingga dapat menguatkan produktivitas, kualitas dalam pelayanan, dan daya saing setiap organisasi serta program jangka panjang.

Landasan Teori

Stres kerja adalah masalah penting untuk mengatur sumber daya manusia karena sangat berdampak kepada kesehatan mental dan produktivitas para karyawan. Stres kerja itu sendiri sebagai sebuah bentuk tanggapan fisik, emosional, dan psikologis manusia berkaitan dengan beban pekerjaan melebihi batas kesanggupan sumber daya maupun intensitas yang dimiliki untuk menyelesaikannya. Situasi stres ini muncul karena tingginya beban kerja, tekanan waktu, konflik personal, kesimpangsiuran tugas, dan juga rendahnya penguatan organisasi. Ketika berlangsung dalam jangka waktu relatif lama, stres kerja dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikis karyawan dan penurunan kualitas kinerja pada

karyawan tersebut. Menurut pandangan Job Demands–Resources (JD-R) Theory, terdapat dua karakteristik utama dalam pekerjaan, antara lain *job demands* dan *job resources*. *Job demands* berkaitan dengan fisik, psikologis, sosial, serta organisasi yang membutuhkan keberlangsungan usaha terus menerus yang nantinya berpotensi menciptakan rasa lelah dan stres berlebih. Sedangkan *job resources* dapat diartikan macam-macam sumber daya sebagai alat bantu individu dalam merampungkan pekerjaan, meminimalisir tekanan kerja, dan mengoptimalkan dorongan kerja dan partisipasi kerja. Rujukan ini menggarisbawahi bahwa kesenjangan antara tingginya tuntutan pekerjaan dan rendahnya sumber daya berakibat pada meningkatnya stres kerja. Dampak selanjutnya adalah penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu, JD-R Theory menjadi rujukan yang paling banyak dipakai untuk memaparkan efek stres kerja dan kinerja pada bidang industri.

Pandangan general tentang indikator stres kerja melingkupi beberapa hal seperti kelelahan emosional, tekanan psikologis, beban kerja yang dirasakan, kecemasan dalam menyelesaikan pekerjaan, konflik individu, dan tekanan waktu. Tingkat stres yang tinggi dapat mengakibatkan menurunnya konsentrasi dalam bekerja, semakin banyaknya kesalahan kerja, minimnya motivasi, dan berkurangnya kecakapan dalam menentukan keputusan. Pengaturan stres yang baik dan benar dapat menjadi acuan tingginya kesejahteraan karyawan serta optimalisasi pekerjaan dalam organisasi.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai level keberhasilan manusia dalam menyelesaikan pekerjaan dan rasa tanggung jawab berdasarkan kebijakan organisasi. Kinerja menggambarkan pemerolehan hasil kerja yang dilihat berdasarkan aspek kuantitas maupun kualitas dalam jangka waktu tertentu. Organisasi yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan berdampak pada kualitas pelayanan, produktivitas, dan daya saing yang lebih tinggi daripada organisasi dengan tingkat kinerja rendah.

Penilaian terhadap kinerja karyawan di perusahaan logistik diukur berdasarkan intensitas pekerjaan yang mampu diselesaikan, akurasi penyortiran barang, ketepatan durasi pengiriman, kualitas pelayanan kepada pelanggan, loyalitas kepada prosedur operasional, kecakapan bekerja sama dalam tim, serta kelihaian menyelesaikan pekerjaan di bawah beban operasional. Maka dari itu, optimalisasi kinerja karyawan membutuhkan kekuatan penuh dari lingkungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang bertanggung jawab, motivasi diri yang tinggi, serta manajemen stres kerja yang mumpuni.

Pangabean et al. (2024) menyimpulkan bahwa tekanan kerja dan beban kerja memiliki efek pada hasil kerja karyawan, maka perlu adanya pengelolaan faktor-faktor tersebut secara efektif dan efisien di dalam organisasi.

Akbar dan Husein (2024) pada PT Rhenus Logistics Indonesia Jakarta menganalisa tentang pengaruh negatif stres kerja yang tampak nyata kepada hasil kerja karyawan. Penelitian juga menemukan kesimpulan efek positif kepuasan usaha kepada hasil kerja. Pembebanan kerja tanpa diimbangi pengelolaan yang baik dapat menurunkan produktivitas dan eligibilitas karyawan.

Kasnowo (2026) mendapati temuan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistik di Mojokerto sedangkan proporsi beban kerja yang sesuai mampu meningkatkan produktivitas karyawan sehingga perusahaan harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan.

Setiawan dan Handayani (2025) pada PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang mendapatkan data terdapat hubungan negatif stres kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan ($r = –0,705$; $p < 0,01$). Wilayah komunitas kerja juga berefek terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.

Muhammadiyah dan Rizqi (2025) mengulas stres kerja pada karyawan administrasi perusahaan logistik di Kabupaten Gresik. Penelitian menghasilkan data bahwa tekanan tenggat waktu yang ketat, beban kerja, serta gangguan sistem informasi menjadi sumber utama stres kerja yang berpengaruh terhadap penurunan ketepatan dan efektivitas pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan di perusahaan *freight forwarding* dan logistik, Kawiana et al. (2023) mendapatkan fakta bahwa motivasi diri dalam bekerja, lingkungan kerja, dan stres kerja secara terus menerus berdampak kepada hasil kerja karyawan. Data kesimpulan penelitian ini menampilkan data terkait stres pekerjaan dan hasil kerja menjadi bagian yang saling berhubungan.

Sebagai tambahan, data terkini oleh Nasrul et al. (2023) mengupayakan 23 penelitian beban sebuah pekerjaan, stres pada pekerjaan, dan hasil kerja karyawan pada akhirnya sampai pada kesimpulan bahwa sebagian besar penelitian memperlihatkan data ada efek nyata stres bekerja kepada hasil kerja, variasi pengaruhnya berbeda-beda berdasarkan karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan.

Merujuk kepada kesimpulan beberapa penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) sebagai dasar dilaksanakannya penelitian ini.

Pertama, terdapat ketidakyakinan kesimpulan penelitian mengenai efek stres di pekerjaan kepada hasil kerja. Beberapa kesimpulan data memaparkan bahwa stres di tempat kerja berefek buruk kepada hasil kerja, sedangkan beberapa kesimpulan penelitian lainnya menyimpulkan bahwa stres pada pekerjaan tidak berpengaruh signifikan atau bahkan dapat meningkatkan kinerja pada kondisi tertentu (*challenge stressors*).

Kedua, beberapa penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor manufaktur. Penelitian yang secara khusus menganalisa Shopee Xpress Last Mile, masih sangat terbatas. Padahal karakteristik pekerjaan perusahaan logistik *last mile delivery* mempunyai tingkat tekanan operasional yang jauh lebih tinggi daripada sektor lainnya.

Ketiga, beberapa penelitian menggunakan beberapa variabel independen (bebas), yaitu tinggi rendahnya motivasi pada pekerjaan, kepuasan selama bekerja, dan lingkungan tempat bekerja, sehingga spesifikasi stres kerja terhadap kinerja belum sepenuhnya tergambar secara menyeluruh. Penelitian ini secara khusus memfokuskan pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan sehingga mampu memberikan gambaran nyata yang lebih jelas perihal hubungan variable-variabel tersebut.

Maka, penelitian ini selanjutnya menggarisbawahi kontribusi nyata melalui pengujian hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan logistik berbasis *e-commerce*, yaitu Shopee Xpress Last Mile Medan Johor Hub.

Rujukan penelitian ini adalah *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* yang berisi penjelasan tentang tuntutan pekerjaan (*job demands*) yang tinggi dapat meningkatkan tekanan pada psikologis jika tidak terus diimbangi dengan berbagai sumber daya (*job*

resources) yang maksimal. Kondisi-kondisi tersebut akan mengakibatkan kelelahan, berkurangnya motivasi, dan berdampak pada degradasai kinerja karyawan.

Terdapat beberapa faktor pada perusahaan di bidang logistik yang mengakibatkan stres kerja seperti tekanan waktu, banyaknya jumlah pengiriman, target penyelesaian kerja yang besar, serta keakuratan. Proses berulang seperti ini akan menurunkan kualitas kemampuan dan produktivitas kerja karyawan. Ketika efektivitas pengelolaan stres dapat teratasi, maka akan menghasilkan kualitas pelayanan dan capaian target maksimal di organisasi.

Rumusan hipotesis penelitian:

H_1 : Stres dalam bekerja berefek negatif dan signifikan kepada hasil kerja karyawan pada Shopee Xpress Last Mile Medan Johor Hub.

Penelitian ini menerapkan satu variabel independen (bebas) yaitu Stres Kerja (X), serta satu variabel dependen (terikat), yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Stres Kerja (X) ⟶ Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan:

- Variabel Independen (X): Stres Kerja
- Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan
- Arah panah mengarah kepada pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif berdesain korelasional yang mengkaji hubungan antara stres dalam bekerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen). Pendekatan kuantitatif menampilkan data penelitian yang dibuat dalam angka-angka dan dikaji mengaplikasikan teknik statistik sehingga membuat peneliti dapat menguji hubungan antarvariabel secara objektif (Arikunto, 2013). Desain korelasional dikerjakan untuk menemukan data tingkat hubungan antara dua variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap kondisi yang diteliti (Arikunto, 2013).

Penelitian dilaksanakan di Shopee Xpress Last Mile Medan Johor Hub. Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja (X), dan juga variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian berjumlah 90 karyawan yang bekerja di Shopee Xpress Last Mile Medan Johor Hub. Responden sampel pada penelitian sejumlah 65 responden diacak menerapkan teknik random sampling, di mana nantinya setiap responden populasi mempunyai kesempatan yang adil sebagai responden penelitian (Sugiyono, 2018).

Data-data primer menerapkan kuesioner-kuesioner model Skala Likert empat tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Instrumen penelitian berupa skala stres kerja dan skala kinerja karyawan. Pernyataan pada kedua skala dianalisis dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable.* Pada baris *favourable*, nilai berawal dari 4 sebagai jawaban *Sangat Setuju* dan 1 sebagai jawaban *Sangat Tidak Setuju*, pada baris *unfavourable* nilai diberikan dengan cara terbalik, yaitu 1 sebagai jawaban *Sangat Setuju* dan 4 sebagai jawaban *Sangat Tidak Setuju*.

Seluruh butir pernyataan akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas sebelum diaplikasikan untuk instrument penelitian. Pengujian validitas akan diterapkan dengan mengaplikasikan teknik *Corrected Item–Total Correlation* sebagai dasar melihat dan mendapatkan data ketepatan keseluruhan butir pengukuran konstruk penelitian (Azwar, 2012). Langkah yang akan dilakukan selanjutnya, pengujian pada reliabilitas instrumen mengaplikasikan koefisien Cronbach's Alpha, pada nilai minimum sebesar 0,60 sebagai indikator mengatakan tentang instrumen pada tingkat konsistensi dalam internal yang memadai (Azwar, 2015). Seluruh pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics.

Melakukan kajian menganalisis data-data diberlakukan dengan serangkaian tahapan. Tahapan pertama yang dilakukan berupa pengujian pada normalitas dan pengujian pada linearitas. Pengujian pada normalitas diberlakukan untuk melihat ke dalam distribusi data normal dengan kriteria nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar daripada 0,05. Pengujian pada linearitas diberlakukan untuk melihat dengan pasti hubungan variabel stress dalam bekerja dan hasil kerja karyawan menunjukkan linear atau tidak. Pernyataan linear adalah ketika nilai angka signifikansi Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05.

Kemudia pengujian hipotesis diberlakukan menggunakan cara analisis korelasi Pearson Product-Moment untuk melihat lebih dalam kepada arah dan kekuatan hubungan antara stres dalam pekerjaan dan hasil kerja karyawan. Keseluruhan proses analisis statistik diberlakukan dengan mengaplikasikan perangkat lunak IBM SPSS Statistics pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini analisis data berdasarkan kuesioner yang sudah disebarkan kepada respondens.

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	100.19	307.456	.715	.742
X.2	100.06	312.060	.545	.747
X.3	100.25	305.746	.760	.741
X.4	100.06	311.806	.555	.747
X.5	100.11	310.766	.610	.745
X.6	100.23	311.738	.562	.746
X.7	100.17	310.780	.673	.745
X.8	100.19	314.853	.510	.749
X.9	100.19	312.472	.596	.747
X.10	100.20	315.942	.481	.750
X.11	100.22	307.983	.653	.743
X.12	100.20	308.672	.738	.743
X.13	100.16	310.007	.682	.744
X.14	100.03	307.618	.711	.742
X.15	100.23	306.912	.714	.742
X.16	100.16	311.086	.591	.746
X.17	100.08	311.946	.610	.746
X.18	100.13	309.063	.702	.744
X.19	100.05	312.363	.598	.747
X.20	100.11	311.845	.565	.746
X.Total	51.36	81.599	1.000	.929

No	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel (n=64; α=0,05)	Keterangan
1	X.1	0.715	0.246	Valid
2	X.2	0.545	0.246	Valid
3	X.3	0.760	0.246	Valid
4	X.4	0.555	0.246	Valid
5	X.5	0.610	0.246	Valid
6	X.6	0.562	0.246	Valid
7	X.7	0.673	0.246	Valid
8	X.8	0.510	0.246	Valid
9	X.9	0.596	0.246	Valid
10	X.10	0.481	0.246	Valid
11	X.11	0.653	0.246	Valid
12	X.12	0.738	0.246	Valid
13	X.13	0.682	0.246	Valid

No	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel (n=64; α=0,05)	Keterangan
14	X.14	0.711	0.246	Valid
15	X.15	0.714	0.246	Valid
16	X.16	0.591	0.246	Valid
17	X.17	0.610	0.246	Valid
18	X.18	0.702	0.246	Valid
19	X.19	0.598	0.246	Valid
20	X.20	0.565	0.246	Valid

Semua nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) lebih besar daripada r tabel (0,246), sehingga seluruh 20 butir pernyataan pada variabel Stres Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	99.14	282.155	.658	.742
Y.2	99.22	286.523	.542	.747
Y.3	99.13	284.302	.568	.745
Y.4	99.25	284.730	.559	.745
Y.5	99.16	285.309	.583	.746
Y.6	99.17	282.875	.623	.743
Y.7	99.23	281.452	.680	.742
Y.8	99.25	280.762	.667	.741
Y.9	99.31	282.377	.691	.742
Y.10	99.22	281.761	.716	.742
Y.11	99.28	284.840	.536	.745
Y.12	99.16	285.912	.579	.746
Y.13	99.23	286.024	.624	.746
Y.14	99.19	284.345	.559	.745
Y.15	99.14	286.123	.599	.746
Y.16	99.19	280.472	.725	.741
Y.17	99.22	287.094	.515	.747
Y.18	99.13	280.905	.692	.741
Y.19	99.36	284.964	.602	.745
Y.20	99.16	282.388	.625	.743
Y.Total	50.88	74.556	1.000	.924

No	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel (n = 64; α = 0,05)	Keterangan
1	Y.1	0.658	0.246	Valid
2	Y.2	0.542	0.246	Valid
3	Y.3	0.568	0.246	Valid
4	Y.4	0.559	0.246	Valid
5	Y.5	0.583	0.246	Valid
6	Y.6	0.623	0.246	Valid
7	Y.7	0.680	0.246	Valid
8	Y.8	0.667	0.246	Valid
9	Y.9	0.691	0.246	Valid
10	Y.10	0.716	0.246	Valid
11	Y.11	0.536	0.246	Valid
12	Y.12	0.579	0.246	Valid
13	Y.13	0.624	0.246	Valid
14	Y.14	0.559	0.246	Valid
15	Y.15	0.599	0.246	Valid
16	Y.16	0.725	0.246	Valid
17	Y.17	0.515	0.246	Valid
18	Y.18	0.692	0.246	Valid
19	Y.19	0.602	0.246	Valid
20	Y.20	0.625	0.246	Valid

Seluruh nilai Corrected Item-Total Correlation (r hitung) pada 20 butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar daripada r tabel (0.246). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Stres Kerja (X)	25	0.757	0.70	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	17	0.755	0.70	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel Stres Kerja (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,757, sedangkan variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,755. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas minimal 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner

yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			64
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.21242916
Most Extreme Differences	Absolute		.057
	Positive		.057
	Negative		-.055
Test Statistic			.057
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.		.874
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.866
		Upper Bound	.883

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 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.Total * X.Total	Between Groups	(Combined)	4306.467	32	134.577	10.683	<,001
		Linearity	3808.701	1	3808.701	302.329	<,001
		Deviation from Linearity	497.766	31	16.057	1.275	.252
	Within Groups		390.533	31	12.598		
	Total		4697.000	63			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Stres Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel. Selain itu, nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,252, yang lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari bentuk hubungan linear.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memenuhi asumsi linearitas. Oleh karena itu, analisis regresi linear sederhana dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Korelasi (Pearson)

Hasil korelasi setiap butir pernyataan pada variabel X terhadap skor total juga menunjukkan bahwa seluruh nilai Corrected Item-Total Correlation maupun korelasi item dengan skor total berada di atas r tabel = 0,246 (n = 64; α = 0,05), yaitu berkisar antara 0,506 sampai 0,778, serta seluruh nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel X dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk variabel yang diteliti secara baik.

Secara keseluruhan, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel X dengan variabel Y diterima, sehingga variabel X memiliki keterkaitan yang nyata dengan variabel Y pada penelitian ini.

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	X.20	X.Total
X.1	Pearson Correlation	1	.413**	.603**	.413**	.531**	.259*	.385**	.419**	.402**	.347**	.501**	.469**	.485**	.462**	.502**	.484**	.439**	.469**	.476**	.469**	.734**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	.039	.002	<,001	<,001	.005	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.2	Pearson Correlation	.413**	1	.448**	.291*	.421**	.393**	.277*	.240	.265*	.275*	.399**	.343**	.346**	.336**	.312*	.386**	.241	.326**	.405**	.296*	.573**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.020	<,001	.001	.027	.056	.034	.028	.001	.005	.005	.007	.012	.002	.055	.009	<,001	.018	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.3	Pearson Correlation	.603**	.448**	1	.448**	.499**	.309*	.577**	.343**	.461**	.446**	.433**	.521**	.574**	.585**	.569**	.329**	.509**	.498**	.550**	.409**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	.013	<,001	.006	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.008	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.4	Pearson Correlation	.413**	.291*	.448**	1	.233	.269*	.381**	.419**	.162	.275*	.399**	.443**	.346**	.336**	.458**	.323**	.309*	.390**	.302*	.358**	.583**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.020	<,001		.064	.032	.002	<,001	.202	.028	.001	<,001	.005	.007	<,001	.009	.013	.001	.015	.004	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.5	Pearson Correlation	.531**	.421**	.499**	.233	1	.383**	.340**	.120	.361**	.416**	.363**	.402**	.444**	.468**	.481**	.351**	.243	.358**	.413**	.392**	.634**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.064		.002	.006	.345	.003	<,001	.003	<,001	<,001	<,001	<,001	.004	.053	.004	<,001	.001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.6	Pearson Correlation	.259*	.393**	.309*	.269*	.383**	1	.419**	.164	.435**	.227	.359**	.502**	.355**	.386**	.471**	.331**	.381**	.378**	.387**	.257*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.039	.001	.013	.032	.002		<,001	.196	<,001	.071	.004	<,001	.004	.002	<,001	.007	.002	.002	.002	.041	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.7	Pearson Correlation	.385**	.277*	.577**	.381**	.340**	.419**	1	.378**	.402**	.292*	.431**	.556**	.422**	.472**	.526**	.325**	.631**	.515**	.403**	.340**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.002	.027	<,001	.002	.006	<,001		.002	<,001	.019	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.009	<,001	<,001	<,001	.006	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.8	Pearson Correlation	.419**	.240	.343**	.419**	.120	.164	.378**	1	.319*	.151	.298*	.404**	.267*	.268*	.359**	.358**	.483**	.407**	.326**	.339**	.535**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.056	.006	<,001	.345	.196	.002		.010	.233	.017	<,001	.033	.032	.004	.004	<,001	<,001	.009	.006	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.9	Pearson Correlation	.402**	.265*	.461**	.162	.361**	.435**	.402**	.319*	1	.313*	.446**	.463**	.331**	.461**	.410**	.379**	.350**	.464**	.352**	.326**	.618**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.034	<,001	.202	.003	<,001	<,001	.010		.012	<,001	<,001	.008	<,001	<,001	.002	.005	<,001	.004	.009	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.10	Pearson Correlation	.347**	.275*	.446**	.275*	.416**	.227	.292*	.151	.313*	1	.190	.403**	.423**	.525**	.321**	.130	.242	.291*	.327**	.110	.506**
	Sig. (2-tailed)	.005	.028	<,001	.028	<,001	.071	.019	.233	.012		.132	<,001	<,001	<,001	.010	.305	.054	.020	.008	.386	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.11	Pearson Correlation	.501**	.399**	.433**	.399**	.363**	.359**	.431**	.298*	.446**	.190	1	.445**	.524**	.391**	.500**	.432**	.329**	.448**	.429**	.421**	.678**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.001	<,001	.001	.003	.004	<,001	.017	<,001	.132		<,001	<,001	.001	<,001	<,001	.008	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.12	Pearson Correlation	.469**	.343**	.521**	.443**	.402**	.502**	.556**	.404**	.463**	.403**	.445**	1	.518**	.596**	.505**	.417**	.470**	.572**	.401**	.436**	.754**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.005	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.13	Pearson Correlation	.485**	.346**	.574**	.346**	.444**	.355**	.422**	.267*	.331**	.423**	.524**	.518**	1	.531**	.524**	.430**	.475**	.512**	.365**	.274*	.702**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.005	<,001	.005	<,001	.004	<,001	.033	.008	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.003	.029	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.14	Pearson Correlation	.462**	.336**	.585**	.336**	.468**	.386**	.472**	.268*	.461**	.525**	.391**	.596**	.531**	1	.508**	.435**	.460**	.599**	.352**	.345**	.730**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.007	<,001	.007	<,001	.002	<,001	.032	<,001	<,001	.001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	.004	.005	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.15	Pearson Correlation	.502**	.312*	.569**	.458**	.481**	.471**	.526**	.359**	.410**	.321**	.500**	.505**	.524**	.508**	1	.372**	.488**	.479**	.430**	.302*	.734**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.012	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.004	<,001	.010	<,001	<,001	<,001	<,001		.002	<,001	<,001	<,001	.015	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.16	Pearson Correlation	.484**	.386**	.329**	.323**	.351**	.331**	.325**	.358**	.379**	.130	.432**	.417**	.430**	.435**	.372**	1	.375**	.380**	.237	.510**	.616**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.002	.008	.009	.004	.007	.009	.004	.002	.305	<,001	<,001	<,001	<,001	.002		.002	.002	.060	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.17	Pearson Correlation	.439**	.241	.509**	.309*	.243	.381**	.631**	.483**	.350**	.242	.329**	.470**	.475**	.460**	.488**	.375**	1	.380**	.169	.312*	.632**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.055	<,001	.013	.053	.002	<,001	<,001	.005	.054	.008	<,001	<,001	<,001	<,001	.002		.002	.183	.012	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.18	Pearson Correlation	.469**	.326**	.498**	.390**	.358**	.378**	.515**	.407**	.464**	.291*	.448**	.572**	.512**	.599**	.479**	.380**	.380**	1	.486**	.457**	.721**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.009	<,001	.001	.004	.002	<,001	<,001	<,001	.020	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.002	.002		<,001	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.19	Pearson Correlation	.476**	.405**	.550**	.302*	.413**	.387**	.403**	.326**	.352**	.327**	.429**	.401**	.365**	.352**	.430**	.237	.169	.486**	1	.308*	.621**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.015	<,001	.002	<,001	.009	.004	.008	<,001	.001	.003	.004	<,001	.060	.183	<,001		.013	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.20	Pearson Correlation	.469**	.296*	.409**	.358**	.392**	.257*	.340**	.339**	.326**	.110	.421**	.436**	.274*	.345**	.302*	.510**	.312*	.457**	.308*	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.018	<,001	.004	.001	.041	.006	.006	.009	.386	<,001	<,001	.029	.005	.015	<,001	.012	<,001	.013		<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
X.Total	Pearson Correlation	.734**	.573**	.776**	.583**	.634**	.589**	.692**	.535**	.618**	.506**	.678**	.754**	.702**	.730**	.734**	.616**	.632**	.721**	.621**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Y.19	Y.20	Y.Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.303*	.406**	.245	.314*	.460**	.376**	.492**	.485**	.416**	.276*	.401**	.476**	.351**	.514**	.478**	.486**	.487**	.526**	.336**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.015	<,001	.051	.012	<,001	.002	<,001	<,001	<,001	.027	.001	<,001	.004	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.007	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson Correlation	.303*	1	.321**	.261*	.479**	.521**	.414**	.341**	.276*	.423**	.219	.288*	.341**	.431**	.279*	.394**	.290*	.347**	.233	.170	.567**
	Sig. (2-tailed)	.015		.010	.037	<,001	<,001	<,001	.006	.027	<,001	.082	.021	.006	<,001	.026	.001	.020	.005	.064	.179	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson Correlation	.406**	.321**	1	.426**	.294*	.379**	.393**	.449**	.460**	.331**	.326**	.232	.417**	.335**	.258*	.367**	.138	.375**	.407**	.256*	.595**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.010		<,001	.018	.002	.001	<,001	<,001	.007	.009	.065	<,001	.007	.039	.003	.278	.002	<,001	.041	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.4	Pearson Correlation	.245	.261*	.426**	1	.434**	.211	.339**	.396**	.381**	.415**	.323**	.302*	.306*	.292*	.337**	.486**	.299*	.318*	.273*	.442**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.051	.037	<,001		<,001	.094	.006	.001	.002	<,001	.009	.015	.014	.019	.007	<,001	.017	.010	.029	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.5	Pearson Correlation	.314*	.479**	.294*	.434**	1	.354**	.365**	.297*	.315*	.406**	.357**	.346**	.373**	.303*	.381**	.515**	.236	.423**	.282*	.358**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.012	<,001	.018	<,001		.004	.003	.017	.011	<,001	.004	.005	.002	.015	.002	<,001	.061	<,001	.024	.004	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.6	Pearson Correlation	.460**	.521**	.379**	.211	.354**	1	.532**	.489**	.331**	.449**	.272*	.405**	.514**	.258*	.403**	.416**	.267*	.368**	.338**	.339**	.648**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.002	.094	.004		<,001	<,001	.007	<,001	.029	<,001	<,001	.039	<,001	<,001	.033	.003	.006	.006	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.7	Pearson Correlation	.376**	.414**	.393**	.339**	.365**	.532**	1	.516**	.522**	.517**	.423**	.344**	.395**	.547**	.303*	.484**	.270*	.412**	.391**	.379**	.702**
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001	.001	.006	.003	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	.005	.001	<,001	.015	<,001	.031	<,001	.001	.002	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.8	Pearson Correlation	.492**	.341**	.449**	.396**	.297*	.489**	.516**	1	.443**	.568**	.295*	.344**	.354**	.325**	.344**	.473**	.477**	.377**	.415**	.375**	.691**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.006	<,001	.001	.017	<,001	<,001		<,001	<,001	.018	.005	.004	.009	.005	<,001	<,001	.002	<,001	.002	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.9	Pearson Correlation	.485**	.276*	.460**	.381**	.315*	.331**	.522**	.443**	1	.507**	.399**	.369**	.406**	.379**	.451**	.581**	.354**	.479**	.531**	.505**	.710**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.027	<,001	.002	.011	.007	<,001	<,001		<,001	.001	.003	<,001	.002	<,001	<,001	.004	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.10	Pearson Correlation	.416**	.423**	.331**	.415**	.406**	.449**	.517**	.568**	.507**	1	.337**	.501**	.401**	.432**	.381**	.533**	.268*	.519**	.517**	.485**	.735**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.007	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		.006	<,001	.001	<,001	.002	<,001	.032	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.11	Pearson Correlation	.276*	.219	.326**	.323**	.357**	.272*	.423**	.295*	.399**	.337**	1	.299*	.298*	.381**	.296*	.381**	.219	.408**	.221	.434**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.027	.082	.009	.009	.004	.029	<,001	.018	.001	.006		.016	.017	.002	.017	.002	.082	<,001	.079	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.12	Pearson Correlation	.401**	.288*	.232	.302*	.346**	.405**	.344**	.344**	.369**	.501**	.299*	1	.342**	.316*	.441**	.426**	.203	.512**	.335**	.373**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.065	.015	.005	<,001	.005	.005	.003	<,001	.016		.006	.011	<,001	<,001	.107	<,001	.007	.002	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.13	Pearson Correlation	.476**	.341**	.417**	.306*	.373**	.514**	.395**	.354**	.406**	.401**	.298*	.342**	1	.295*	.480**	.414**	.341**	.482**	.361**	.364**	.643**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.006	<,001	.014	.002	<,001	.001	.004	<,001	.001	.017	.006		.018	<,001	<,001	.006	<,001	.003	.003	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.14	Pearson Correlation	.351**	.431**	.335**	.292*	.303*	.258*	.547**	.325**	.379**	.432**	.381**	.316*	.295*	1	.349**	.370**	.249*	.417**	.280*	.173	.587**
	Sig. (2-tailed)	.004	<,001	.007	.019	.015	.039	<,001	.009	.002	<,001	.002	.011	.018		.005	.003	.047	<,001	.025	.173	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.15	Pearson Correlation	.514**	.279*	.258*	.337**	.381**	.403**	.303*	.344**	.451**	.381**	.296*	.441**	.480**	.349**	1	.426**	.234	.401**	.422**	.369**	.620**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.026	.039	.007	.002	<,001	.015	.005	<,001	.002	.017	<,001	<,001	.005		<,001	.062	.001	<,001	.003	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.16	Pearson Correlation	.478**	.394**	.367**	.486**	.515**	.416**	.484**	.473**	.581**	.533**	.381**	.426**	.414**	.370**	.426**	1	.467**	.448**	.422**	.449**	.744**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.001	.003	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.002	<,001	<,001	.003	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.17	Pearson Correlation	.486**	.290*	.138	.299*	.236	.267*	.270*	.477**	.354**	.268*	.219	.203	.341**	.249*	.234	.467**	1	.418**	.273*	.453**	.541**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.020	.278	.017	.061	.033	.031	<,001	.004	.032	.082	.107	.006	.047	.062	<,001		<,001	.029	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.18	Pearson Correlation	.487**	.347**	.375**	.318*	.423**	.368**	.412**	.377**	.479**	.519**	.408**	.512**	.482**	.417**	.401**	.448**	.418**	1	.360**	.588**	.714**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.005	.002	.010	<,001	.003	<,001	.002	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001		.004	<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.19	Pearson Correlation	.526**	.233	.407**	.273*	.282*	.338**	.391**	.415**	.531**	.517**	.221	.335**	.361**	.280*	.422**	.422**	.273*	.360**	1	.453**	.625**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.064	<,001	.029	.024	.006	.001	<,001	<,001	<,001	.079	.007	.003	.025	<,001	<,001	.029	.004		<,001	<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.20	Pearson Correlation	.336**	.170	.256*	.442**	.358**	.339**	.379**	.375**	.505**	.485**	.434**	.373**	.364**	.173	.369**	.449**	.453**	.588**	.453**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.007	.179	.041	<,001	.004	.006	.002	.002	<,001	<,001	<,001	.002	.003	.173	.003	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Y.Total	Pearson Correlation	.681**	.567**	.595**	.586**	.607**	.648**	.702**	.691**	.710**	.735**	.565**	.602**	.643**	.587**	.620**	.744**	.541**	.714**	.625**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson antara variabel X dan Y dengan jumlah responden sebanyak 64 orang, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,586 dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,586 berada pada kategori hubungan sedang hingga kuat dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel X, maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah (positif), sehingga peningkatan pada variabel X akan diikuti oleh peningkatan pada variabel Y. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel X memiliki hubungan yang nyata dengan variabel Y pada tingkat kepercayaan 95%.

Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.668	2.752		2.422	.018
	X.Total	.861	.053	.900	16.304	<,001

a. Dependent Variable: Y.Total

Persamaan regresi linear sederhana diperoleh dari tabel Coefficients sebagai berikut:
Y=6,668+0,861X
Keterangan:

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,668 menunjukkan bahwa apabila variabel X bernilai 0, maka nilai variabel Y diprediksi sebesar 6,668.
- Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,861 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada variabel X akan meningkatkan variabel Y sebesar 0,861 satuan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y, sehingga semakin tinggi nilai variabel X maka semakin tinggi pula nilai variabel Y.

Dengan nilai Beta = 0,900, hubungan antara variabel X dan variabel Y termasuk sangat kuat dan searah.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900[a]	.811	.808	3.785

a. Predictors: (Constant), X.Total

Nilai R Square sebesar 0,811 menunjukkan bahwa 81,1% variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X, sedangkan sisanya sebesar 18,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel X dalam menjelaskan variasi variabel Y termasuk sangat kuat, sehingga model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara kedua variabel.

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.668	2.752		2.422	.018
	X.Total	.861	.053	.900	16.304	<,001

a. Dependent Variable: Y.Total

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 16,304, sedangkan t tabel sebesar 1,999. Karena t hitung > t tabel (16,304 > 1,999) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X terhadap variabel Y diterima.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan data stres kerja yang dialami oleh karyawan berdampak buruk terhadap hasil kerja mereka di Shopee Xpress Last Mile Medan Johor Hub. Hasilnya menerangkan semakin tinggi level stress kerja karyawan maka semakin menurun hasil kerja karyawan, ditarik luaran kesimpulan akhir hipotesis penelitian adalah benar. Data dan analisis ini menampilkan tentang cara mengatasi stres selama bekerja secara signifikan memiliki efek dalam upaya optimalisasi hasil kerja dan kualitas baik pelayanan perusahaan. Maka, perusahaan sebaiknya memberikan strategi mengelola stres dengan cara menyesuaikan beban kerja secara adil mengatur jam kerja dengan baik, meningkatkan komunikasi serta dukungan dari atasan, dan membangun suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Penelitian berikutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih kompleks dan memeriksa variabel-variabel lain, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan serta komitmen terhadap organisasi agar mendapatkan cara pandang yang lebih menyeluruh terkait indikator-indikator pada hasil kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan rasa apresiasi kepada Shopee Xpress Last Mile Medan Johor Hub yang sudah mengeluarkan izin serta bantuan dan dukungan penuh dalam menjalani penelitian. Apresiasi tinggi juga dihaturkan kepada semua responden yang sukarela memberikan waktu dan ikut serta dalam mengisi kuesioner, menjadikan penelitian ini lancar. Penulis juga menghaturkan apresiasi kepada dosen pembimbing atas petunjuk, saran, dan bimbingannya selama proses penelitian berlangsung, hasil penelitian, dan publikasi penelitian. Apresiasi setinggi-tingginya dari penulis haturkan kepada semua pihak yang ikut serta berperan dan bertindak dalam segala bentuk pemberian bantuan, dukungan

serta kontribusi baik sehingga penelitian dapat terselesaikan dan ditulis ke dalam artikel publikasi ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, M., & Husein, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rhenus Logistics Indonesia Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *8*(2), 120–132.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice* (16th Ed.). Kogan Page.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior, 10*, 25–53.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Sanz-Vergel, A., & Rodríguez-Muñoz, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: New Developments Over The Last Decade. *Journal Of Work And Organizational Psychology, 39*(3), 157–167.

Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace* (7th Ed.). Mcgraw-Hill.

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job Demands-Resources Theory In Times Of Crises: New Propositions. *Organizational Psychology Review, 13*(3), 209–236.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson.

Daft, R. L. (2021). *Management* (14th Ed.). Cengage Learning.

George, J. M., & Jones, G. R. (2021). *Understanding And Managing Organizational Behavior* (8th Ed.). Pearson.

Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th Ed.). Cengage Learning.

Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2021). *Organizational Behavior* (14th Ed.). Cengage Learning.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2022). *Organizational Behavior And Management* (12th Ed.). Mcgraw-Hill.

Kasnowo. (2026). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Logistik Di Mojokerto. *RIGGS: Research In Global Growth Strategy, 1*(1), 45–58.

Kawiana, I. G. P., Putra, I. M. A., & Pradnyani, N. L. P. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Freight Forwarding. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4*(6), 1021–1033.

Kinicki, A., & Fugate, M. (2021). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach* (3rd Ed.). Mcgraw-Hill.

Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th Ed.). Information Age Publishing.

Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S., & Meglich, P. (2021). *Human Resource Management* (16th Ed.). Cengage Learning.

Muhammadiyah, A., & Rizqi, F. (2025). Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Pada Perusahaan Logistik Di Kabupaten Gresik. *Global Journal Of Business Management Review, 7*(1), 41–53.

Nasrul, M., Hidayat, R., & Firmansyah, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science, 5*(1), 122–136.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals Of Human Resource Management* (9th Ed.). Mcgraw-Hill.

Pangabean, R., Siregar, A., & Harahap, D. (2024). Work Stress, Workload, And Employee Performance: Evidence From Indonesian Organizations. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *13*(2), 115–128.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th Ed.). Pearson.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2020). *Organizational Behavior* (13th Ed.). Wiley.

Setiawan, A., & Handayani, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Sejahtera Logistik Semarang. *Takaya: Jurnal Manajemen*, *6*(1), 55–69

Tyas Y. R, Annisa, K.G., Indra, A.P., &Ikhlasul, A. (2025). Peningkatan Kualitas Layanan Logistik Melalui Integrasi Model Kano Dan Servqual: Studi Kasus Pada PT Pos Gondang, Mojokerto. *JURMATIS (Jurnal Manajemen Teknologi Dan Teknik Industri)* 7(1):31-43

Yukl, G. (2020). *Leadership In Organizations* (9th Ed.). Pearson.