



The Impact of Commuter Line (KRL) Travel Stress on Employee Performance in South Jakarta

Cynthia Chandra¹, Charli Sitinjak²

Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul, DKI Jakarta

cynchandra11@student.esaunggul.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Commuter Line (KRL) commuting stress on employee performance in South Jakarta. The high mobility of workers from buffer zones to the Jakarta metropolitan area, coupled with overcrowding and operational uncertainty, is suspected to trigger commuting stress that may reduce work productivity. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional correlational design. Data were collected using a questionnaire administered to 426 respondents selected through purposive sampling technique. The measuring instruments used were the Multimodal Commuting Stress Scale (MCSS) and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) version 1.0. Data analysis was performed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with WarpPLS 8.0 software. The findings indicate that Commuter Line (KRL) commuting stress has a significant and negative effect on employee performance in South Jakarta, with a path coefficient of -0.327 and a p-value < 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.107 indicates that commuting stress explains 10.7% of the variance in employee performance. This study confirms that the higher the level of commuting stress experienced by employees, the lower their performance at work. Commuting stress is not merely a routine activity but an external factor that contributes to fluctuations in employee performance. These findings provide theoretical contributions to industrial and organizational psychology, as well as practical recommendations for companies to consider flexible work policies to mitigate the negative impacts of commuting stress.

Keywords: Commuting stress, Employee performance, Commuter.

PENDAHULUAN

Transformasi Jakarta Selatan menjadi pusat distrik bisnis utama Daerah Khusus Jakarta telah memicu peningkatan signifikan arus mobilitas harian, terutama dari kota-kota penyangga seperti Depok, Bekasi, dan Tangerang Selatan. Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa lebih dari 882 ribu komuter beraktivitas di wilayah ini setiap hari, dengan sebagian besar bergantung pada moda transportasi massal, khususnya Kereta Rel Listrik (KRL) Jabodetabek. Tingginya konsentrasi pekerja di kawasan seperti Sudirman, Kuningan, hingga TB Simatupang menjadikan rute KRL seperti Bogor–Manggarai–Sudirman dan Bekasi–Manggarai–Tebet sebagai jalur vital dengan volume penumpang ekstrem.

Fenomena kepadatan ini terus meningkat secara kuantitatif. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2025), rata-rata penumpang KRL Jabodetabek melonjak dari sekitar 347 ribu orang per hari pada tahun 2021 menjadi hampir 900 ribu orang per hari pada tahun 2024. Bahkan, KAI Commuter (2025) melaporkan bahwa pada periode Januari hingga Mei 2025, jumlah pengguna telah mencapai 179 juta orang, meningkat 35% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Peningkatan ini, di satu sisi, mencerminkan ketergantungan masyarakat terhadap transportasi publik, namun di sisi lain menimbulkan tekanan baru berupa kepadatan, ketidakpastian jadwal, dan penurunan kenyamanan fisik selama perjalanan.

Kondisi perjalanan yang penuh tekanan ini berpotensi memicu stres perjalanan (*commuting stress*). Penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa faktor-faktor operasional seperti durasi perjalanan panjang, kepadatan penumpang, dan gangguan operasional berkontribusi langsung terhadap peningkatan stres komuter (Chen dkk., 2024). Temuan Zhu dkk. (2020) bahkan menyebutkan bahwa setiap tambahan satu jam waktu komuter meningkatkan kemungkinan terjadinya stres kerja tinggi sebesar 14,8%.

Yang lebih krusial adalah efek lanjutan (*spillover effect*) dari stres perjalanan ini. Stres yang dialami selama perjalanan tidak berhenti saat individu tiba di kantor, melainkan terbawa dan memengaruhi kesiapan psikologis, konsentrasi, dan kinerja. De Reuver & Biron (2024) menunjukkan bahwa semakin besar upaya mental saat komuter pagi, semakin tinggi kelelahan emosional saat tiba di kantor, yang pada akhirnya menurunkan kinerja harian. Sementara itu, Atis dkk. (2022) menambahkan bahwa durasi komuter memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui suasana hati (*mood*) negatif. Temuan ini diperkuat oleh Wang & Liu (2022) yang menyatakan bahwa setiap tambahan durasi perjalanan harian dapat menurunkan produktivitas di tempat kerja.

Dalam konteks Indonesia, penelitian oleh Sitorus & Widyastuti (2023) pada karyawan pengguna KRL di Stasiun Manggarai menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, persepsi kesesakan (*crowding*) juga berperan signifikan terhadap stres perjalanan (Faisal & Salendu, 2024). Meskipun demikian, masih terbatas penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh langsung stres perjalanan KRL terhadap kinerja karyawan di wilayah Jakarta Selatan, yang merupakan pusat kepadatan komuter tertinggi.

Kinerja karyawan, sebagai konstruk multidimensi yang mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif (Koopmans dkk., 2014), sangat rentan terhadap tekanan eksternal pra-kerja. Selain itu, menurut Koopmans dkk. (2013), kinerja individu tidak hanya merefleksikan hasil kerja yang dicapai, tetapi juga perilaku-perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan berada dalam kendali individu. Dengan demikian, faktor-faktor eksternal yang memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pekerja sebelum memulai aktivitas kerja berpotensi memengaruhi tingkat kinerja yang ditunjukkan di tempat kerja.

Kesenjangan penelitian (*research gap*) ini menjadi dasar urgensi studi ini. Secara spesifik, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres perjalanan KRL terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat stres perjalanan yang dialami, maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam psikologi industri dan organisasi, serta rekomendasi praktis bagi perusahaan dan pengelola transportasi publik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional *cross-sectional*. Desain ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel (stres perjalanan dan kinerja karyawan) tanpa melakukan manipulasi atau intervensi, serta mengukur variabel-variabel tersebut dalam satu titik waktu tertentu (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan ini dinilai efisien dalam hal waktu dan sumber daya, serta mampu

memberikan gambaran empiris yang aktual tentang kondisi populasi komuter di Jakarta Selatan (Spector, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan penuh waktu (*full-time*) yang bekerja di wilayah Jakarta Selatan dan menggunakan KRL Jabodetabek sebagai moda transportasi utama untuk perjalanan rumah–kantor. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), populasi target diperkirakan mencapai lebih dari 800.000 komuter.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Kriteria inklusi partisipan meliputi: (1) berusia 20–50 tahun, (2) berstatus pekerja tetap, kontrak penuh waktu (*full-time*), atau magang yang bekerja di Jakarta Selatan, (3) menggunakan KRL Jabodetabek sebagai moda transportasi utama, dan (4) bersedia berpartisipasi dengan mengisi kuesioner secara lengkap.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus *Krejcie & Morgan* (1970) dengan populasi 800.000, tingkat kepercayaan 95%, dan *margin of error* 5%. Perhitungan menghasilkan sampel minimum sebesar 384 responden. Untuk mengantisipasi data tidak lengkap, dilakukan penambahan 10% sehingga target sampel menjadi 422 responden. Pengumpulan data dilakukan secara daring (*online*) menggunakan *Google Form* selama periode November 2025 hingga Februari 2026. Kuesioner disebarkan melalui berbagai *platform* media sosial (WhatsApp, Instagram, Telegram, dan LinkedIn), serta melalui jaringan profesional dan komunitas pengguna KRL Jabodetabek.

Pada halaman awal kuesioner, partisipan diberikan *informed consent* yang menjelaskan tujuan penelitian, prosedur partisipasi, jaminan kerahasiaan data, serta hak untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa konsekuensi. Partisipan yang menyetujui kemudian mengisi kuesioner yang terdiri dari tiga bagian: (1) identitas responden (jenis kelamin, usia, status pekerjaan, dan lama bekerja), (2) skala stres perjalanan dengan *Multimodal Commuting Stress Scale* (MCSS) yang dikembangkan oleh Useche dkk. (2023) dan (3) skala kinerja karyawan dengan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) versi 1.0 (Koopmans dkk., 2014).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak *WarpPLS* 8.0. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada karakteristik penelitian yang melibatkan konstruk laten dengan indikator reflektif, menangani data yang tidak selalu berdistribusi normal dan efektif untuk model dengan kompleksitas sedang (Hair dkk., 2017; Kock, 2020).

Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap utama: Model Pengukuran (Outer Model) dan Model Struktural (Inner Model). Tahap model pengukuran ini bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan secara tepat mengukur konstruk laten yang dimaksud. Evaluasi mencakup:

1. Validitas konvergen dinilai melalui nilai outer loading (diharapkan $\geq 0,70$) dan Average Variance Extracted (AVE) (diharapkan $\geq 0,50$) (Hair dkk., 2017).
2. Validitas diskriminan dinilai menggunakan kriteria Fornell-Larcker, dimana akar kuadrat AVE setiap konstruk harus lebih besar dibandingkan korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Fornell & Larcker, 1981).
3. Reliabilitas konstruk dinilai melalui nilai Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, dengan kriteria $\geq 0,70$ menunjukkan konsistensi internal yang baik (Hair dkk., 2017).

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, evaluasi dilanjutkan pada model struktural untuk menguji hubungan kausal antar konstruk. Evaluasi mencakup:

1. Koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan proporsi variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Nilai R^2 sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 moderat, dan 0,25 lemah (Hair dkk., 2017).

2. Indikator model fit meliputi Average Path Coefficient (APC), Average R-Squared (ARS), dan Average Full Collinearity VIF (AFVIF). APC dan ARS diharapkan signifikan ($p < 0,05$), sementara AFVIF diharapkan < 5 (idealnya $< 3,3$) untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Kock, 2020).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan arah dan besarnya pengaruh antar konstruk, serta nilai *p-value* untuk menguji signifikansi statistik. Hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres perjalanan terhadap kinerja karyawan diterima jika: (1) koefisien jalur bernilai negatif, dan (2) nilai *p-value* $< 0,05$ (Hair dkk., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran responden pada penelitian ini merupakan gambaran umum karyawan di wilayah Jakarta Selatan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pekerjaan dan lama bekerja. Pada penelitian ini menggunakan sebanyak 426 responden dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun gambaran umum dari responden penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Frekuensi berdasarkan jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase
Laki – Laki	216	50.7 %
Perempuan	210	49.3 %
Total	426	100%

Berdasarkan pada Tabel 1 responden dalam penelitian ini berjumlah 426 orang karyawan yang bekerja di Jakarta Selatan. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 216 orang (50,7%), sedangkan responden perempuan sebanyak 210 orang (49,3%).

Tabel 2
Frekuensi berdasarkan usia responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20-29 tahun	238	55.9%
30-39 tahun	169	39.7%
40-49 tahun	19	4.5%
Total	426	100%

Berdasarkan hasil tabel 2 diketahui dari total 426 responden, mayoritas berusia antara 20 – 29 tahun dengan presentase 55,9% atau sebanyak 238 responden. Selanjutnya, kelompok usia terbanyak kedua ditempati oleh responden dengan usia 30 – 39 tahun dengan persentase 39,7% atau 169 responden. Kemudian, kelompok usia 40 – 49 tahun menempati posisi ketiga dengan persentase yang diperoleh adalah 4,5 % dengan 19 responden.

Tabel 3
Frekuensi berdasarkan status pekerjaan responden

Status Karyawan	Frekuensi	Persentase
Kontrak	196	46%
Tetap	192	45.1%
Magang	38	8.9%
Total	426	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden dengan status karyawan kontrak dengan persentase 46% atau berjumlah 196 responden, untuk karyawan tetap dengan 45.1%

atau berjumlah 192 responden dan status karyawan magang dengan hasil 8,9% atau berjumlah 38 responden Sehingga dari 426 responden terdapat 196 responden dapat disimpulkan bahwa pengisi kuesioner mayoritas status pekerjaan kontrak.

Tabel 4
Frekuensi berdasarkan lama bekerja responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	37	8.7%
1 – 3 Tahun	158	37.1%
3 – 5 Tahun	154	36.2%
> 5 Tahun	77	18.1%
Total	426	100%

Berdasarkan tabel 4, lama bekerja di perusahaan terbanyak pada rentang 1-3 tahun dengan berjumlah 158 responden. diikuti dengan memiliki masa kerja 3 – 5 tahun dengan persentase 36.2% atau berjumlah 154 responden. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 77 responden dan responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar 8.7% atau 37 responden.

Tabel 5
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	AVE	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Kinerja Karyawan	0.515	0.921	0.932
Stres Perjalanan	0.594	0.965	0.968

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa semua konstruk menunjukkan bahwa nilai AVE (Average Variances Extracted) sebesar $>0,5$ atau lebih mengindikasikan bahwa rata-rata sebuah konstruk menjelaskan lebih dari separuh varian indikator-indikatornya. Nilai AVE untuk konstruk Stres perjalanan sebesar 0,594 dan konstruk kinerja karyawan sebesar 0,515, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen pada penelitian ini terpenuhi.

Pada nilai *Composite Reliability* konstruk variabel kinerja karyawan sebesar 0,932 dan variabel stres perjalanan sebesar 0,968 menunjukkan konsistensi internal yang sangat tinggi setelah eliminasi indikator IWPQ yang ber-loading rendah. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk konstruk variabel kinerja karyawan sebesar 0,921 dan konstruk variabel stres perjalanan sebesar 0,96, menunjukan nilai berada diatas dibatas $\geq 0,70$ sehingga reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa kedua konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria reliabilitas konstruk dan memenuhi syarat untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6
Validitas Diskriminan
Ave root and correlation coefficient

	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Perjalanan (X)
Kinerja Karyawan	(0.718)	-0.193
Stres Perjalanan	-0.193	(0.771)

Berdasarkan pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai akar AVE dengan diberi tanda kurung, mempunyai nilai yang lebih besar dari nilai konstruk lainnya. Hasil nilai akar kuadrat AVE variabel kinerja karyawan sebesar (0,718) dan variabel stres perjalanan sebesar (0,771)

lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk sebesar $-0,193$. Nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antarkonstruk sehingga memenuhi kriteria Fornell-Larcker. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Tabel 7
Evaluasi Model Fit

Indikator Model Fit	Nilai	Keterangan
<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	0.327 ($P < 0.001$)	Signifikan
<i>Average R-Squared (ARS)</i>	0.107 ($P = 0.007$)	Signifikan
<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	0.105 ($P = 0.007$)	Signifikan
<i>Average Full Collinearity VIF (AVIF)</i>	1.039	Tidak ada multikolinearitas
<i>Tenenhaus Goodness of Fit (GoF)</i>	0.243	Mendekati kategori sedang

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Average Path Coefficient (APC)* sebesar 0.327 dengan nilai $P < 0.001$, yang menunjukkan bahwa secara rata-rata hubungan antar variabel dalam model bersifat signifikan. Kemudian, nilai *Average R-Squared (ARS)* sebesar 0.107 dengan $P = 0.007$ dan *Average Adjusted R-Squared (AARS)* sebesar 0.105 dengan $P = 0.007$ menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel stres perjalanan mampu menjelaskan sebesar 10,7% variasi kinerja karyawan.

Selanjutnya, nilai *Average Full Collinearity Variance Inflation Factor (AVIF)* sebesar 1.039 berada di bawah batas ideal ≤ 3.3 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami permasalahan multikolinearitas. Nilai *Tenenhaus Goodness of Fit (GoF)* sebesar 0.243 berada pada kategori mendekati sedang (*medium fit*), yang menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang cukup baik antara model pengukuran dan model struktural.

Tabel 8
Hasil Nilai R – Squared Coefficients

Variabel Endogen	<i>R-squared (R²)</i>	<i>Adj. R-squared (R²)</i>
Kinerja Karyawan	0.107	0.105

Berdasarkan pada tabel 8, menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,107, artinya variabel stres perjalanan mampu menjelaskan 10,7% (persen) variasi variabel kinerja karyawan. Sementara itu, *Adjusted R²* sebesar 0.105 menjelaskan setelah memperhitungkan jumlah prediktor dalam model, kemampuan penjelasan model tetap relatif stabil. Perbedaan yang sangat kecil antara R^2 dan *Adjusted R-squared* menunjukkan bahwa model tidak mengalami *overfitting* dan struktur model yang digunakan sudah cukup efisien.

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel independen	Variabel Dependen	β	<i>p-value</i>	Keputusan
Stres Perjalanan	Kinerja Karyawan	-0,327	$< 0,001$	H ₁ diterima

Berdasarkan tabel 9, stres perjalanan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -0,327$; $p < 0,001$). Nilai koefisien jalur yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres perjalanan diikuti oleh penurunan tingkat kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian (H₁) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres perjalanan *commuter line* (KRL) terhadap kinerja karyawan di Jakarta Selatan dinyatakan diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres perjalanan *commuter line* (KRL) terhadap kinerja karyawan di Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres perjalanan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = -0,327$, $p < 0,001$). Temuan ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat stres perjalanan yang dialami karyawan, maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan dalam pekerjaan.

Hasil ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori konservasi sumber daya (*Conservation of Resources theory*) dari Hobfoll (2002), yang menyatakan bahwa setiap individu memiliki cadangan sumber daya fisik, kognitif, dan emosional yang jumlahnya terbatas. Perjalanan *commuter line* (KRL) dengan karakteristik kepadatan tinggi, ketidakpastian jadwal, kebisingan, dan ketidaknyamanan fisik merupakan serangkaian stresor yang secara signifikan menguras sumber daya tersebut. Kondisi ini menciptakan apa yang disebut sebagai *residual fatigue* atau kelelahan sisa, yaitu kondisi lelah secara fisik dan mental yang terbawa hingga individu tiba di tempat kerja (Novaco & Gonzalez, 2009). Ketika karyawan memulai hari kerja dengan cadangan energi yang telah berkurang, kapasitas mereka untuk berkonsentrasi, memecahkan masalah, dan meregulasi emosi menjadi terganggu, yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian De Reuver & Biron (2024), yang menunjukkan bahwa besarnya upaya mental (*mental effort*) selama perjalanan pagi berkorelasi positif dengan kelelahan emosional saat tiba di kantor, yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerja harian. Selain itu, Atis dkk. (2022) menemukan bahwa durasi dan jarak komuter memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui suasana hati (*mood*) negatif saat tiba di kantor. Hal ini memperkuat bahwa pengaruh stres perjalanan terhadap kinerja dapat bersifat tidak langsung melalui mekanisme psikologis seperti kelelahan emosional dan suasana hati negatif.

Dalam konteks Indonesia, hasil penelitian ini mendukung temuan Faisal & Salendu (2024) yang menunjukkan bahwa persepsi kepadatan pada pengguna KRL Jabodetabek berhubungan signifikan dengan peningkatan stres perjalanan. Sementara itu, Nadia dkk. (2025) menemukan bahwa stres perjalanan pada pekerja komuter di wilayah Jabodetabek berdampak negatif terhadap kualitas tidur dan kesehatan subjektif, yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan energi dan kesiapan kerja. Penelitian Sitorus & Widyastuti (2023) juga mengonfirmasi bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan pengguna KRL di Stasiun Manggarai.

Meskipun pengaruh yang ditemukan signifikan, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 mengindikasikan bahwa stres perjalanan hanya mampu menjelaskan 10,7% variasi kinerja karyawan sehingga masih terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja. Nilai ini tergolong kecil hingga moderat, namun dalam penelitian sosial, nilai R^2 pada kisaran 0,10–0,20 masih dianggap memiliki makna substantif (Hair dkk., 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lain di luar stres perjalanan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja (Koopmans dkk., 2014; Robbins & Judge, 2013). Oleh karena itu, kontribusi sebesar 10,7% dari satu variabel eksternal pra-kerja tetap dianggap relevan dalam menjelaskan dinamika kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat eliminasi empat indikator pada dimensi *Counterproductive Work Behavior* (CWB) dari IWPQ versi 1.0 karena memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,70. Kondisi ini menyebabkan hasil penelitian lebih merepresentasikan pengaruh stres perjalanan terhadap dimensi positif kinerja, yaitu *task performance* dan *contextual performance*, dibandingkan terhadap perilaku kontraproduktif. Temuan ini mengindikasikan perlunya validasi ulang terhadap instrumen IWPQ dalam konteks karyawan Indonesia, khususnya pada dimensi CWB, agar dapat mengukur perilaku kerja kontraproduktif secara lebih akurat.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian mengenai pengaruh langsung stres perjalanan KRL terhadap kinerja karyawan di Jakarta Selatan yang masih relatif terbatas dalam konteks Indonesia. Pada wilayah metropolitan dengan mobilitas tinggi dan tingkat kepadatan transportasi yang signifikan, perjalanan menuju tempat kerja tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas transit, tetapi juga merupakan bagian dari pengalaman kerja yang berpotensi memengaruhi kesiapan psikologis, kondisi emosional, dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Selain memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi organisasi yang mempekerjakan pekerja komuter. Perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja adaptif (*flexible working hours*) atau sistem kerja hibrida (*hybrid working*), guna mengurangi dampak negatif stres perjalanan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penyedia layanan transportasi publik perlu terus meningkatkan kualitas layanan, kapasitas angkut, serta ketepatan waktu operasional untuk meminimalkan sumber-sumber stres yang dialami pengguna KRL selama perjalanan menuju tempat kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres perjalanan commuter line (KRL) terhadap kinerja karyawan di Jakarta Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres perjalanan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa semakin tinggi tingkat stres perjalanan yang dialami selama perjalanan menuju tempat kerja, maka semakin rendah tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Stres perjalanan mampu menjelaskan sebesar 10,7% variasi kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa kondisi perjalanan merupakan salah satu faktor eksternal yang berkontribusi terhadap performa kerja.

Secara teoretis, penelitian ini memperluas kajian dalam bidang psikologi industri dan organisasi dengan menunjukkan bahwa pengalaman pra-kerja, khususnya perjalanan komuter menggunakan KRL, memiliki implikasi terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini juga mengisi keterbatasan penelitian sebelumnya yang masih sedikit menguji pengaruh langsung stres perjalanan terhadap kinerja karyawan dalam konteks komuter perkotaan di Indonesia.

Secara praktis, perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, seperti pengaturan jam kerja yang adaptif atau sistem kerja hibrid, guna membantu mengurangi dampak negatif stres perjalanan terhadap kinerja. Di sisi lain, pengelola transportasi publik perlu terus meningkatkan kualitas layanan untuk meminimalkan sumber-sumber stres yang dialami pengguna KRL.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan satu variabel prediktor dan menghasilkan nilai koefisien determinasi yang relatif kecil. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti burnout, work engagement, kepuasan kerja, kualitas tidur, maupun resiliensi sebagai variabel mediasi atau moderasi guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atis, G. S., Ozic, A. B., Bukruk, T., Ozkaya, E., & Yorulmazlar, O. K. (2022). The association between commuting, mood and job performance: the structural equation modelling approach. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(4), 2599–2605. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.2010970>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Komuter Jabodetabek: Hasil Survei Komuter*

- Jabodetabek 2023 (D. S. K. dan Ketenagakerjaan, Ed.). Badan Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Jumlah penumpang kereta api menurut jenis pelayanan, 2019–2025*. Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzIjMg==/jumlah-penumpang-kereta-api.html>
- Chen, Y.-H., Lin, J. J., Yang, C., Tang, H.-M., Jong, G.-P., & Yang, T.-Y. (2024). The effect of commuting time on burnout: The mediation effect of musculoskeletal pain. *BMC Health Services Research*, 24(1), 468. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10908-1>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th Edition, Ed.). SAGE Publications.
- De Reuver, R., & Biron, M. (2024). The effect of morning commutes on emotional exhaustion and task performance: Taking mental effort and cognitive appraisal into account. *Travel Behaviour and Society*, 34, 100697. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2023.100697>
- Faisal, F. F., & Salendu, A. (2024). Peranan Pengalaman Kesusakan terhadap Stres Perjalanan pada Pekerja Pengguna KRL Commuter Line. *Jurnal Diversita*, 10(2), 171–175. <https://doi.org/10.31289/diversita.v10i2.12387>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd Edition, Ed.). SAGE Publications.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- KAI Commuter. (2025). *KAI Commuter kembali catat tren pertumbuhan pengguna sepanjang Januari–Mei 2025 naik 35 persen dibanding tahun lalu, menjangkau hampir 180 juta orang di Jabodetabek*. KAI Commuter. KAI Commuter. <https://www.commuterline.id/id/informasi-publik/berita/kai-commuter-kembali-catat-tren-pertumbuhan-pengguna-sepanjang-januari-mei-2025-naik-35-persen-dibanding-tahun-lalu-menjangkau-hampir-180-juta-orang-di-jabodetabek>
- Kock, N. (2020). *WarpPLS User Manual: Version 7.0* (V. 7.0, Ed.). ScriptWarp Systems.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an Individual Work Performance Questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175.
- Nadia, S., Masykuroh, M. A., Admadja, W. D., Rahmatia, D. A., Fitriyah, N., & Nurwianti, F. (2025). Commuting Stress Among Workers in Jabodetabek and Its Impact on Health. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 20(1), 33–42. <https://doi.org/10.26905/jpt.v20i1.15436>
- Novaco, R. W., & Gonzalez, O. I. (2009). Commuting and Well-Being. Dalam Y. Amichai-Hamburger (Ed.), *Technology and Psychological Well-Being* (hlm. 174–205). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511635373.008>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th Edition, Ed.). Pearson Education.
- Sitorus, R., & Widyastuti, P. Y. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Karyawan yang Menggunakan Transportasi Commuter Line di Stasiun Manggarai). *Jurnal Transaksi*, 15(1), 45–62. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/transaksi/article/view/4993>
- Spector, P. E. (2019). Do Not Cross Me: Optimizing the Use of Cross-Sectional Designs.

- Journal of Business and Psychology*, 34(2), 125–137. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-09613-8>
- Useche, S. A., Marin, C., & Llamazares, F. J. (2023). Another (Hard) Day Moving in the City: Development and Validation of the MCSS, a Multimodal Commuting Stress Scale. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 95, 143–159. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2023.04.005>
- Wang, X., & Liu, T. (2022). The Roads One Must Walk Down: Commute and Depression for Beijing's Residents. *Transportation Research Part D: Transport and Environment*, 109, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.trd.2022.103316>
- Zhu, Z., He, Y., & Zhao, Y. (2020). The Effect of Commuting Time on Job Stress in Obese Men: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3523. <https://doi.org/10.3390/ijerph17103523>