

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI PT. PELNI CABANG PARE-PARE

Aqilla Marwa Anwar¹, Muh Akob Kadir², Hasbiyadi³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya

Email : aqillamarwa0812@gmail.com

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Work Stress on Work Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. PELNI Pare-Pare Branch. (supervised by Muh Akob Kadir and Hasbiyadi). This study aims to determine the direct influence of work discipline, work stress and job satisfaction on work performance. The direct influence of work discipline and work stress on job satisfaction. The indirect influence of work discipline and work stress variables on work performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. PELNI Pare-Pare Branch. Data collection using primary data obtained from questionnaires using saturated samples. The population in this study was 44 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability using the PLS model scheme and model evaluation, inner model evaluation with determinant coefficient tests, model goodness of fit tests and hypothesis tests both directly and indirectly. The results of this data processing use SmartPLS version 3.0. The results of the study directly show that the variables of work discipline, work stress and job satisfaction have a positive and significant effect on work performance. Work discipline and work stress have a positive and significant effect on work satisfaction. The results of the study indirectly show that work discipline does not affect work performance with work satisfaction as an intervening variable and work stress has a positive and significant effect on work performance with work satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Work Discipline, Work Stress, Job Satisfaction and Work Performance

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PELNI Cabang Pare-Pare. (dibimbing oleh Muh Akob Kadir dan Hasbiyadi) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Pengaruh langsung disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PELNI Cabang Pare-Pare. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kusioner dengan menggunakan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini yaitu 44 responden. Hasil kusioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan menggunakan skema model PLS dan evaluasi model, evaluasi inner model dengan uji koefisien determinan, uji kebaikan model dan uji hipotesis baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil olah data ini menggunakan SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian secara langsung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan prestasi kerja. Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian secara tidak langsung menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Jika penilaian prestasi kerja sangat diperhatikan maka akan menjadi fokus bagi pegawai serta untuk melihat sejauh mana tingkat keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah organisasi adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Dengan melakukan pelatihan yang efektif dapat membuat pegawai menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat. Dalam melaksanakan program pelatihan ini diperlukan suatu organisasi yang baik dan terarah, sehingga hasil dari program ini dapat memberi masukan yang positif bagi instansi atau organisasi yang dapat digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan salah satunya penentuan promosi jabatan (Dina & Nahar, 2023). Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan kompetitif dan mengglobal, organisasi

membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang (Yanne & Febsri, 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT PELNI Cabang Pare-Pare yang merupakan organisasi pelayaran milik negara yang melayani rute perjalanan di seluruh pelosok Nusantara dan mendukung pengembangan pariwisata bahari Indonesia dengan memberikan layanan paket wisata bahari ke pulau-pulau yang memiliki keindahan bawah laut dan pemandangan alam yang mengagumkan, seperti Kepulauan Raja Ampat, Wakatobi, Banda Neira, Pulau Komodo, Takabonerate, Karimun Jawa, Bunaken, Anambas, Derawan dan Tomini.

Fenomena yang terjadi pada penelitian ini berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, yaitu adanya penurunan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang dibuktikan dengan menurunnya penjualan tiket dan muatan, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan dan para pegawai menjadi acuh terhadap pekerjaan karena menurunnya semangat kerja. Sehingga menyebabkan penurunan Kepuasan Kerja dalam organisasi tersebut. Selain itu, keadaan stres kerja juga semakin meningkat karena beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan kerja pegawai seperti banyaknya pekerjaan mendadak yang harus di kerjakan dengan jangka waktu yang sangat singkat dan jumlah pegawai tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi fenomena tersebut diantaranya yaitu disiplin kerja dan stres kerja. Disiplin yang baik mencerminkan tugas dan tanggung jawab besar yang diberikan kepadanya. Disiplin pekerja yang tinggi di organisasi menunjukkan kejujuran dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi. Dengan disiplin kerja yang tinggi, organisasi dengan mudah mencapai tujuannya. Ketika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, mereka dapat bekerja secara efisien dan mengoptimalkan waktu mereka dalam bekerja. Disiplin adalah sikap sadar dan sukarela seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial organisasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hal terpenting dalam sebuah organisasi adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kinerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang kepada organisasi (Dharma, 2018:1). Menurut Mangkunegara, (2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Badriyah, 2015). Menurut Russel, (2016) Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.

Menurut Salsabrina & Rita, (2023) prestasi kerja adalah hasil kerja atau upaya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja atau tingkat kecakapan seseorang yang dicapainya pada tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang ditentukan kemampuan karakteristik pribadi dan perannya dalam pekerjaan. Prestasi kerja sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Penilaian prestasi bersifat umpan balik bagi pegawai itu sendiri, karena untuk mencapai tujuan sistem penilaian berhubungan dengan hasil kerja pegawai.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Fahmi, (2016:214) mendefinisikan bahwa “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya. Menurut Nusran, (2019 : 72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89). Berdasarkan pengertian di atas, stres kerja adalah suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Mangkunegara, (2018:117) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang pegawai terhadap pekerjaannya atau kondisinya. Keselarasan antara kebutuhan pribadi pegawai dan tuntutan pekerjaan memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan kerja. Sedangkan menurut Wijono, (2018:120) kepuasan kerja merupakan hasil dari evaluasi pegawai terhadap pengalaman kerja yang positif dan menyenangkan. Dalam evaluasi ini, pegawai menilai apakah mereka merasa senang atau tidak puas dengan pekerjaannya. Sutrisno, (2019:74) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap pegawai terhadap pekerjaannya, termasuk situasi kerja, kerjasama dengan rekan kerja, imbalan yang diterima di tempat kerja, serta faktor fisik dan psikologis. Semakin puas kebutuhan pegawai dalam organisasi, semakin optimal tingkat kinerja dan produktivitas mereka, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, kepuasan kerja adalah sikap pegawai atas hasil kerja yang mereka peroleh di tempat mereka bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan menggunakan desain penelitian kuantitatif Pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau

sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, (Sugiyono, 2014). Menurut Moh. Pobandu Tika (2015) desain penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif.

Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi.

Gambar 1.

Desain Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau disebut juga dengan sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel dan sampel dalam penelitian ini adalah 44 pegawai/responden yang bekerja di PELNI Cabang Pare-Pare. Jumlah responden yang digunakan peneliti untuk menguji instrumen sebanyak 44 responden dengan 38 pertanyaan/ Pernyataan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 44 Pegawai PT. PELNI Cabang Pare-Pare dan dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja, antara lain:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi (N=44)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	16
	Perempuan	28
Usia	21-30 Tahun	12
	31-40 Tahun	18

	41-50 Tahun	10
	51-60 Tahun	4
Pendidikan Terakhir	D3	12
	S1	30
	S2	2
Masa Kerja	1-5 Tahun	22
	6-10 Tahun	14
	11-15 Tahun	6
	16-20 ahun	2

Sumber: Hasil olah data 2024

1. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa tanggapan responden rata-rata keseluruhan dari variabel disiplin kerja yaitu 4,27 termasuk dalam kategori baik. Untuk pernyataan dengan skor tertinggi pada pernyataan X1.1 dengan skor 4,34 kemudian untuk skor terendah pada pernyataan X1.5 dengan skor 4,15.

2. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa tanggapan responden rata-rata keseluruhan dari variabel stres kerja yaitu 4,18 termasuk dalam kategori baik. Untuk pernyataan dengan skor tertinggi pada pernyataan X2.6 dengan skor 4,43, kemudian untuk skor terendah pada pernyataan X2.7 dengan skor 3,95.

3. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (X_3)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa tanggapan responden rata-rata keseluruhan dari variabel kepuasan kerja yaitu 4,25 termasuk dalam kategori baik. Untuk pernyataan dengan skor tertinggi pada pernyataan Z.4 dengan skor 4,36, kemudian untuk skor terendah pada pernyataan Z.6 dengan skor 4,13.

4. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa tanggapan responden rata-rata keseluruhan dari variabel Prestasi Kerja yaitu 4,25 termasuk dalam kategori baik. Untuk pernyataan dengan skor tertinggi pada pernyataan Y.8 dengan skor 4,36, kemudian untuk skor terendah pada pernyataan Y.5 dengan skor 4,04.

5. Analisis Data

Jumlah responden yang digunakan peneliti untuk menguji instrumen sebanyak 44 responden dengan 38 pertanyaan/pernyataan. Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS3.

Berdasarkan pada tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel Prestasi Kerja $> 0,5$ dengan nilai sebesar 0,621, nilai AVE variabel Stres Kerja $> 0,5$ dengan nilai sebesar 0,713, nilai AVE variabel Disiplin Kerja $> 0,5$ dengan nilai sebesar 0,745 dan nilai AVE variabel Kepuasan Kerja $> 0,5$ dengan nilai sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

akan meningkat, artinya bahwa apabila nilai lokasi usaha ditingkatkan satu unit skor maka nilai dari kinerja usaha akan meningkat sebesar 0,480 ditambah nilai konstan sebesar 15,057.

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai Composite Realibility dari variabel Prestasi Kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,942, variabel Stres Kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,961, variabel Disiplin Kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,959 dan variabel Kepuasan Kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki Composite Realibility $> 0,70$, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliable.

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai dari cronbach's alpha dari variabel. Variabel Prestasi Kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,942, variabel Stres Kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,961, variabel Disiplin Kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,959 dan variabel Kepuasan Kerja $> 0,70$ dengan nilai sebesar 0,951. Hal ini menunjukkan

bahwa setiap variabel telah memiliki cronbach's alpha $> 0,70$ menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliable.

dapat diketahui t-statistik dari pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja lebih besar dari 1,96 yaitu 2,990 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu 0,003. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja lebih besar dari 1,96 yaitu 2,153 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,032. Pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja lebih besar dari 1,96 yaitu 2,481 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,013. Pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja lebih besar dari 1,96 yaitu 2,742 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,006. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan kerja lebih besar dari 1,96 yaitu 6,421 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,000.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, dapat diketahui nilai t-statistik pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan kerja sebagai intervening lebih kecil dari 1,96 yaitu 1,855 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 yaitu 0,064. Pengaruh tidak langsung variabel Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan kerja sebagai intervening lebih besar dari 1,96 yaitu 2,010 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05 yaitu 0,045.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, diperoleh arah positif original sample dengan nilai 0,342, thitung lebih kecil dari ttabel ($2,990 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,003 < 0,05$) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi prestasi yang dihasilkan.

Secara keseluruhan, disiplin kerja yang tinggi di PT. PELNI Cabang Pare-Pare berkontribusi signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan mengelola disiplin secara efektif melalui sistem pengawasan, penghargaan, dan pengembangan budaya kerja yang

baik, perusahaan dapat memastikan peningkatan produktivitas dan pelayanan yang optimal. Kunci keberhasilan adalah menjaga keseimbangan antara kedisiplinan yang diterapkan dan kebutuhan pegawai agar mereka tetap merasa termotivasi dan dihargai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amal et al., (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama (H1) diterima, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja, diperoleh arah positif dengan nilai 0,268, thitung lebih besar dari ttabel ($2,153 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,032 < 0,05$) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki, maka meningkatkan prestasinya. Stres kerja yang dialami oleh pegawai di PT. PELNI Cabang Pare-Pare berada dalam kategori *eustress* (stres positif), yang mendorong pegawai untuk lebih fokus, bertanggung jawab, dan meningkatkan usaha mereka dalam menyelesaikan tugas. Dalam konteks ini, tekanan kerja memberikan dorongan motivasi yang meningkatkan prestasi kerja. Sebagai perusahaan transportasi laut, PT. PELNI menghadapi tantangan operasional yang kompleks, seperti pengelolaan jadwal kapal, pelayanan pelanggan, dan logistik. Situasi kerja yang penuh tuntutan ini kemungkinan menciptakan stres kerja yang dapat memacu pegawai untuk bertindak cepat, akurat, dan efisien guna memenuhi target pekerjaan. Dengan demikian, tekanan kerja menjadi pemacu kinerja karena pegawai memahami bahwa keberhasilan tugas berdampak langsung pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Stres kerja di PT. PELNI Cabang Pare-Pare berfungsi sebagai katalisator peningkatan prestasi kerja selama berada pada tingkat yang terkendali. Stres semacam ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Namun, perusahaan perlu memastikan bahwa stres tidak berkembang menjadi tekanan yang berlebihan dengan menyediakan pelatihan manajemen stres, lingkungan kerja yang mendukung, dan kebijakan kerja yang fleksibel. Dengan

demikian, stres dapat terus dikelola sebagai faktor yang produktif tanpa merugikan kesejahteraan pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradhikusuma & Faslah, (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja, diperoleh arah positif dengan nilai 0,475, thitung lebih besar dari ttabel ($2,481 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,013 < 0,05$) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dimiliki pegawai, maka meningkatkan prestasinya. Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan bahwa pegawai merasa nyaman, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya di tempat kerja. Dalam konteks PT. PELNI Cabang Pare-Pare, ini berarti pegawai merasa puas dengan aspek-aspek seperti gaji, hubungan antarpegawai, lingkungan kerja, peluang pengembangan karier, dan kejelasan tugas. Kepuasan ini mendorong motivasi intrinsik yang mengarah pada prestasi kerja. Kepuasan kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja juga dapat mencerminkan adanya sistem penghargaan yang baik di PT. PELNI Cabang Pare-Pare. Pengakuan atas hasil kerja, bonus, promosi, atau penghargaan lain dapat meningkatkan rasa puas pegawai, mendorong mereka untuk terus meningkatkan produktivitas yang berdampak pada prestasi kerja pegawai. Hubungan ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki mekanisme yang efektif dalam menghargai kontribusi pegawai. Hasil analisis di PT. PELNI Cabang Pare-Pare menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci utama dalam mendorong prestasi kerja pegawai. Kepuasan ini tidak hanya memberikan dampak langsung pada produktivitas, tetapi juga memperkuat loyalitas, semangat kerja, dan kualitas pelayanan perusahaan. Untuk mempertahankan dan meningkatkan pengaruh ini, perusahaan perlu fokus pada pengembangan lingkungan kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, kepemimpinan yang efektif, dan hubungan kerja yang harmonis. Hal ini akan memastikan bahwa kepuasan kerja terus menjadi pendorong utama keberhasilan perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Riky, (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga (H3) diterima, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh arah positif dengan nilai 0,391, thitung lebih besar dari ttabel ($2,742 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,006 < 0,05$) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mengikuti prosedur kerja, dan meminimalkan kesalahan. Hal ini menciptakan rasa pencapaian dan efisiensi yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Disiplin kerja menciptakan pola kerja yang terstruktur, sehingga pegawai merasa lebih terorganisasi dan percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab. Ketika lingkungan kerja menjadi lebih stabil, pegawai merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi sering kali mendapatkan pengakuan dari atasan maupun rekan kerja. Hal ini meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan emosional dengan pekerjaan mereka, yang merupakan komponen utama dari kepuasan kerja.

Hasil ini juga menyoroti bahwa disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas organisasi, tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan psikologis pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar et al., (2019), Hasyim et al., (2022) dan Brya et al., (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Keempat (H4) diterima, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh arah positif dengan nilai 0,653, thitung lebih besar dari ttabel ($6,241 > 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi stres kerja Pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Hubungan positif antara stres kerja dan kepuasan kerja mungkin terlihat tidak intuitif, mengingat stres sering dianggap sebagai faktor yang merugikan. Namun, dalam konteks ini, hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui konsep **eustress** atau stres positif. Berikut adalah beberapa mekanisme logis yang mendasari temuan ini. Ketika stres berada dalam tingkat yang moderat dan dapat dikelola, hal itu dapat menjadi pendorong bagi individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Pegawai merasa tertantang untuk mengatasi tekanan kerja, mencapai target yang sulit, dan menunjukkan kemampuan mereka. Keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut memberikan rasa pencapaian yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, pegawai sering kali harus menggunakan kemampuan terbaiknya untuk memenuhi tuntutan. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterampilan mereka tetapi juga membuat mereka merasa lebih kompeten dan percaya diri. Perasaan bahwa mereka berhasil mengatasi tuntutan pekerjaan menciptakan kebanggaan dan kepuasan.

Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu memiliki dampak yang merugikan. Dalam kondisi yang tepat, stres kerja dapat menjadi pendorong yang kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Namun, pengelolaan stres yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa tekanan kerja tetap berada dalam tingkat yang produktif dan tidak menjadi beban yang merugikan. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana stres dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Febrian, (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kelima (H5) diterima, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening, diperoleh arah positif dengan nilai 0,186, thitung lebih kecil dari ttabel ($1,855 < 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih besar dari 5% ($0,064 > 0,05$) yang menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Dalam hal ini kepuasan kerja tidak mampu menjembatani pengaruh disiplin kerja pada peningkatan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dan kepuasan kerja masing-masing memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja, kepuasan kerja tidak cukup kuat untuk menjadi faktor penghubung yang signifikan di antara keduanya. Disiplin kerja lebih berdampak langsung pada prestasi kerja tanpa terlalu bergantung pada tingkat kepuasan kerja. Hasil analisis ini menyoroti bahwa di PT. PELNI Cabang Pare-Pare, disiplin kerja lebih efektif sebagai faktor langsung dalam memengaruhi prestasi kerja dibanding melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak berhasil menjadi mediator karena kemungkinan besar faktor lain, seperti struktur organisasi, budaya kerja, atau pendekatan penghargaan, memiliki peran lebih besar dalam menentukan prestasi kerja pegawai.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Dapat disimpulkan Hipotesis Keenam (H_6) ditolak, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil analisis pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening, diperoleh arah positif dengan nilai 0,310, thitung lebih besar dari ttabel ($2,010 < 1,96$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% ($0,045 > 0,05$) yang menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Dalam hal ini kepuasan kerja mampu menjembatani tingkat stres

menjadi sebuah prestasi. Temuan ini mengindikasikan adanya dinamika yang menarik, di mana stres kerja yang dikelola dengan baik dapat memotivasi pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja, sehingga berkontribusi pada prestasi kerja yang lebih baik. Stres kerja dalam konteks PT. PELNI tampaknya berperan sebagai jenis stres eustress (stres positif) yang memacu pegawai untuk lebih fokus, meningkatkan produktivitas, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai mungkin merasa tertantang untuk mencapai target atau memenuhi standar kerja tertentu, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi mereka. Kepuasan kerja membantu mengubah pengalaman stres menjadi motivasi positif. Di PT. PELNI, ini bisa terjadi jika pegawai merasa bahwa usaha mereka dalam menghadapi stres dihargai, baik melalui pengakuan, penghargaan, atau insentif lainnya dan Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat resiliensi yang lebih tinggi dalam menghadapi stres. Mereka mampu mengelola tekanan dengan lebih baik karena merasa pekerjaan mereka berarti dan memberikan kepuasan pribadi. PT. PELNI Cabang Pare-Pare, stres kerja berperan sebagai pemacu produktivitas yang dapat mendorong pegawai mencapai prestasi yang lebih baik, dengan kepuasan kerja sebagai penghubung utama. Kepuasan kerja membantu mengubah stres menjadi pengalaman yang positif dan bermanfaat, mencerminkan pentingnya manajemen stres yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk mempertahankan efek positif ini, organisasi perlu terus memantau tingkat stres dan memastikan kepuasan kerja tetap menjadi prioritas utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardana & Rizqi, (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveing.

KESIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja akan meningkatkan prestasinya. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dimiliki Pegawai, maka semakin tinggi prestasi yang dihasilkan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan Pegawai, maka semakin tinggi prestasi yang dihasilkan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi stres kerja (*eustress*) yang dimiliki Pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan kepuasan kerja sebagai intervening. Kepuasan kerja yang tinggi tidak mampu menjembatani pengaruh disiplin kerja pada peningkatan prestasi. Stres kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan kerja sebagai intervening. Kepuasan kerja yang tinggi dalam konteks ini, mampu menjembatani tingkat stres kerja yang berdampak pada peningkatan prestasi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, N., Latif, N., & Nurmega, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Llingkungan Kerja Tehadap Prestasi Pada Perusahaan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 101-109.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Danang, Sunyoto. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dharma, Surya. (2018). *"Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya"*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14-23.
- Kasmir. (2020). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Lestari, S. P., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 83-91.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT BPFE.
- Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistyo., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh pengembangan karier dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil (PNS) staf umum bagian pergudangan penerbangan angkatan darat (PENERBAD) di Tangerang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yanti, P. S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Guru di SMK Darussalam Makassar*.