

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PACIFIC EXPRESS CARGO, DENPASAR, BALI

Ni Kadek Purnama Dewi¹, Gde Bayu Surya Parwita², Ni Made Dwi Puspitawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dewipurnama2801@gmail.com

ABSTRACT

In today's dynamic world of work, work is increasingly being done in teams, and flexibility is very important. Organizations really need employees who are able to display good performance. There are problems that occur at PT. Pacific Express Cargo, namely that there are still employees who do not arrive on time, often leave their workplace without permission, and are indifferent in serving customers. This behavior is an action that does not support effectiveness and efficiency in work. This research was conducted with the aim of determining the impact of job satisfaction, work discipline, and work stress on the performance of PT employees. Pacific Express Cargo. The population used in this research was all employees of PT Pacific Express Cargo, totaling 40 people. The sampling method used in this research was a saturated sample. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that (1) job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Pacific Express Cargo: (2) Work discipline has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Pacific Express Cargo: (3) Work stress has a negative and significant effect on the performance of PT employees. Pacific Express Cargo.

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

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang memiliki peranan penting dan tidak dapat dilepaskan dari kegiatan organisasi, baik dalam institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan. Namun setiap organisasi bukan hanya membutuhkan SDM yang berkualitas tetapi juga membutuhkan karyawan yang siap melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas biasa, karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dalam hal

ini tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangat penting, organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan kinerja yang baik Badrianto et al (2020).

Kinerja karyawan adalah aktivitas terkait pekerjaan yang diharapkan dari seorang karyawan dan bagaimana aktivitas tersebut kegiatan dilakukan. Arif et al (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan terdiri dari perilaku yang dapat diamati yang dilakukan orang dalam pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013), yang di kutip oleh Kuncorowati et al (2022) atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau seorang sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut George and Jones (2007) yang di kutip oleh Badrianto et al (2020) kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan, dan pemikiran tentang bagaimana seseorang menanggapi pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncorowati et al (2022), Rinny et al (2022), Arif et al (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Penelitian yang dilakukan oleh Araffat et al (2020), Arif et al (2019), Prayogi et al (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun tidak tepat waktu diawasi langsung oleh atasan. Kedisiplinan sangat penting agar dapat terwujud kinerja yang baik, yang nantinya mampu memberikan akontribusi yang baik terhadap jalannya

perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi at al (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja dan disiplin kerja, stress kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Stres adalah reaksi tak terduga yang harus dihadapi seseorang menyelidiki tekanan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2022), Yunita & Saputra et al (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres mengakibatkan penurunan kinerja organisasi, penurunan kinerja keseluruhan karyawan, dan penurunan kualitas tenaga kerja, pergantian staf yang tinggi, dan ketidakhadiran. Jenis kelamin yang sangat terkait dengan mutasi mempengaruhi persepsi terhadap tekanan, serta reaksi yang ditimbulkannya mutasi.

PT Pacific Express Cargo merupakan visualisasi perusahaan pengiriman barang kelas dunia yang bertujuan menyediakan layanan penanganan dan pengiriman yang berkualitas tinggi. Sebagai salah satu perusahaan pengiriman terkemuka di Bali, PT Pacific Express Cargo menyediakan layanan pengiriman melalui angkutan laut, udara dan darat kepada pelanggan yang membeli produk apapun dalam volume kecil maupun besar. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Pasific Express Cargo terdapat masalah mengenai keluhan-keluhan yang dialami oleh karyawan tentang pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, disiplin waktu kerja yang menurun, dan mengalami stress kerja yang meningkat. Indikasi masalah kepuasan kerja karyawan PT. Pasific

Express Cargo menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan beberapa pengujian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo
3. Untuk mengetahui Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Express Cargo

II. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange theory*)

Social Exchange theory adalah Teori Pertukaran Sosial, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh diterapkannya keadilan procedural penilaian kinerja dan peran mediasi kepuasan penilaian kinerja pada kinerja pegawai yang di kemukakan oleh Sulistyan (2020). Menurut George Homans (1961) yang di kutip oleh Sulasih et al (2021), merupakan penemu pertama dari teori *Social Exchange theory* Homans mengatakan bahwa setiap tingkah laku manusia mempunyai dasar psikologis penjelasan. Teori pertukaran sosial berada pada tingkat mikro. Komponen utama dari teori pertukaran social yang melibatkan persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan dan juga persepsi terhadap dukungan organisasional dalam hal ini adalah hokum timbal balik yaitu bahwa individu diperlukan dengan baik oleh orang lain akan muncul perasaan kewajiban bagi individu tersebut untuk membalasnya dengan perilaku baik pula.

Seorang pemimpin perusahaan yang mengetahui keinginan karyawan dan dapat menjelaskan apa yang akan di peroleh jika hasil kerjanya sesuai

dengan harapan seperti memberikan imbalan yang sebanding dengan kinerjanya, maka karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kinerjanya yang baik secara maksimal. Teori ini menjelaskan ketika pemimpin mengetahui apa yang masing-masing karyawan butuhkan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku sosial seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya, baik lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat maupun tempat kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Badrianto at al (2020) kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menimbulkan sikap agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya, Sutrisno, (2020). Seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataan yang mereka rasakan. Kepuasan kerja karyawan itu sendiri merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncorowati et al (2022), Rinny et al (2022), Arif et al (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat di Tarik hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Express Cargo

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Araffat (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat berpengaruh positif dan merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan sangat penting agar dapat terwujud kinerja yang baik, yang nantinya mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap jalannya perusahaan. Menurut Rahmi (2023) hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap perubahan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Araffat et al (2020), Arif et al (2019), Prayogi et al (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat di Tarik hipotesis sebagai berikut:

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Express Cargo

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Daniel (2019) Stres kerja merupakan respon penyesuaian yang

dimediasi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, sebagai akibat dari tindakan, situasi, atau peristiwa melingkar apa pun yang terjadi tuntutan psikologis yang berlebihan pada seseorang. Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2022), Yunita & Saputra et al (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat di Tarik hipotesis sebagai berikut:

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Pacific Express Cargo.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pacific Express Cargo yang merupakan perusahaan forwarder yang juga bergerak dibidang pelayanan ekspor impor, pengemasan, trucking, kurir domestik. Lokasi penelitian ini berlokasi di Jl. Hangtuah No. 1-3X, Denpasar, Bali. Obyek Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada Sumber Daya Manusia atau karyawan pada PT. Pacific Express Cargo, khususnya pada Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja dan kinerja karyawan. Variabel bebas

dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) dan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pacific Express Cargo yang berjumlah 40 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan SPSS Versi 25.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak

digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan *uji one-sample kolmogorov-smirnov test*. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sign (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$.

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	40
Test Statistic	0,116
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,188

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov test* pada tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sign (2-tailed)* sebesar 0,188 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, model dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation faktor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan model bebas dari multikolinearitas.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,441	2,266	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,485	2,063	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja (X ₃)	0,875	1,143	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, stres kerja $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai absolute residual atau nilai signifikannya lebih dari 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,868	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X ₂)	0,287	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja (X ₃)	0,529	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas di atas, terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas dan interaksi antar variabel terhadap absolut residual (ABS_RES). Selain itu nilai signifikansi dari masing – masing variabel lebih dari 0,05. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,868, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,287, variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi 0,529. Berdasarkan uraian di atas dapat

disimpulkan bahwa model yang dibuat dalam penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 4
Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.507	1.994		3.263	.002
	Kepuasan Kerja	.276	.089	.266	3.110	.004
	Disiplin Kerja	.457	.055	.680	8.321	.000
	Stres Kerja	-.262	.091	-.175	-2.868	.007
R						0,940
R Square						0,883
Adjusted R Square						0,874

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,507 + 0,276X_1 + 0,457X_2 - 0,262X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 6,507 menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja sama dengan 0 (nol), maka terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo bernilai sebesar 6,507.
- b. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja (b1) sebesar 0,276 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo. Hal ini berarti, apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel disiplin kerja dan stres kerja bernilai konstan.
- c. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (b2) sebesar 0,457 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

PT. Pacific Express Cargo. Hal ini berarti, apabila disiplin kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan stres kerja bernilai konstan.

- d. Koefisien regresi pada variabel stres kerja (b3) sebesar -0,262 yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo. Hal ini berarti, apabila stres kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan begitu juga sebaliknya

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,940. Besarnya nilai R 0,940 ini berada diantara 0,800 sampai 1,000 berarti ada hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh nilai *adjusted R*² sebesar 0,874 atau sebesar 87,4%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan

kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo adalah sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi masing – masing koefisien regresi, sehingga diketahui apakah secara individu variabel pelatihan kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan Tabel 4, dapat diuraikan sebagai berikut hasil uji t pada penelitian ini

a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.14 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3,110 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga H1 diterima. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.14 diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 8,321 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H2 diterima. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo.

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5.14 diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -2,868 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga H3 diterima. Hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo mengalami penurunan yang disebabkan oleh banyak kebijakan baru yang dibuat oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan karyawan seperti penurunan upah karyawan, pemotongan bonus karyawan, pengurangan karyawan, tuntutan perusahaan untuk lebih mengencarkan promosi untuk meningkatkan penjualan. Hal tersebut menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo yang berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan dalam sebuah organisasi merupakan faktor yang paling dominan di dalam menentukan berhasil atau tidaknya dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Arif (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak akan menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu walaupun tidak tepat waktu diawasi

langsung oleh atasan. Hal tersebut berbanding terbalik pada karyawan PT. Pacific Express Cargo yang memiliki disiplin rendah yang disebabkan oleh adanya penurunan insentif kerja dan pemotongan gaji yang membuat karyawan tidak ada semangat kerja sehingga karyawan bermalas-malasan dalam mengerjakan pekerjaannya, seringkali tidak masuk bekerja dengan alasan sakit, ijin dan berbagai alasan lainnya, masih ada karyawan yang hadir tidak tepat waktu, seringkali meninggalkan tempat kerja tanpa ijin, acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif (2019), Araffat (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo. Stres kerja sering dipandang sebagai efek disfungsi yang dapat menurunkan kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan itu sendiri. Dikatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres yang rendah akan memiliki kinerja yang tinggi. Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. Pacific Express Cargo yang disebabkan oleh tuntutan kerja dari perusahaan yang begitu tinggi dan tidak sebanding dengan gaji yang diterima oleh karyawan yang menyebabkan karyawan PT. Pacific Express Cargo mengalami stres kerja yang berdampak pada penurunan

kinerja karyawan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan hal tersebut, mereka menjadi tidak mampu dalam mengambil keputusan. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2019), Karim (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kepuasan kerja, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Cargo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan PT. Pacific Express Cargo juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan PT. Pacific Express Cargo juga akan meningkat.
3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan PT. Pacific Express Cargo akan menurun, begitu juga sebaliknya jika stress kerja menurun maka kinerja karyawan PT. Pacific Express Cargo akan meningkat.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat

diberikan penulis pada PT. Pacific Express Cargo berkaitan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Pacific Express Cargo agar lebih memperhatikan setiap pekerjaan yang di kerjakan oleh karyawan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Pacific Express Cargo agar memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan. Selain itu perusahaan juga bisa mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan yang belum berkompeten dalam bidangnya, hal tersebut akan membuat karyawan lebih berkembang dan perusahaan juga akan lebih cepat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Pacific Express Cargo supaya tidak memberikan tekanan yang berlebih kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan agar karyawan bisa terhindar dari stres kerja. Pimpinan bisa memberikan *deadline* atau batas waktu penyelesaian pekerjaan sewajarnya kepada setiap karyawan tanpa harus memberikan tekanan yang berlebihan seperti pekerjaan tambahan yang melebihi kapasitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Amalia, Rezha Nur, and Ragil Setia Dianingati. "Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi." *Generics: Journal of Research in Pharmacy* 2.1 (2022): 9-15.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. Wahyudin (2020). Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(1).
- Efendi, Suryono, and Jackson. "Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3.1 (2021): 99-110.
- Elfrianto, H., & Lesmana, G. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. umsu press.
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 301-310.
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24-33.
- Hasibuan, Sri Hariati, and Adi Munasib. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 247-258.
- Lestari, Wahyu Muji, Lie Liana, and Ajeng Aquinia. "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 27.2 (2020): 100-110.
- Nafita, M. N., Oktavidiati, E. O., Pratiwi, B. A., & Angraini, W. A. (2022). Analisis penerapan sanitasi di pasar panorama kota bengkulu. *Avicenna: Jurnal Ilmiah*, 17(1), 61-68.

- Nanincova, Niken. "Pengaruh kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan noach cafe and bistro." *Agora* 7.2 (2019).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019, August). The influence of communication and work discipline to employee performance. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423-426). Atlantis Press.
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124-135.
- Pratiwi, Vina Febriana. *Motivasi mahasiswa UIN Malang yang memilih bertempat tinggal di pondok pesantren dalam perspektif Teori Social Exchange George Caspar Homans*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39-48.
- Rifa'i, A. A. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. *JURNAL EMA*, 1(01), 1-8.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8-14.
- Sutrisno, S. (2022). Determinants of employee performance: Overview of aspects of communication, work stress and compensation. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19259-19270.
- Sulistyan, R. B. (2020). Lecturer E-learning Training: The Role of Social Exchange Theory. *Empowerment Society*, 3(2), 50-5
- Sulasih, Sulasih, Weni Novandari, and Suliyanto Suliyanto. "Kajian Teologis Pemberdayaan Masyarakat Kampung Marketer Perspektif Epistemologi." *Perwira Journal of Community Development* 2.1 (2019): 1-20.
- Syahidin, Syahidin, and Adnan Adnan. "Analisis Pengaruh Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Bengkel Andika Teknik Kemili Bebesen Takengon." *Gajah Putih Journal of Economics Review* 4.1 (2022): 20-32.
- Wahyudi, Asri. "Hubungan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai melalui Komunikasi di Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone." *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* 5.1 (2022): 88-98.
- Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International journal of social sciences and humanities*, 3(1), 102-114.