

Pengaruh Disiplin dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Kepuasan Kerja

The Effect of Discipline and Work Stress on Employee Performance Moderated Job

Irwansyah^{1✉}, Syahran², Ariani³

¹Universitas Borneo Tarakan, Indonesia.

²Universitas Borneo Tarakan, Indonesia.

✉Corresponding author: irwannami3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variable disiplin kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada kantor sekretariat kabupaten tana tidung. Objek penelitian ini semua ASN di Kantor sekretariat Kabupaten Tana Tidung baik yang bersetatus ASN maupun PPNPN. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Hasil jawaban responden kemudian dianalisis menggunakan metode Analisis regresi dengan menggunakan program analisis SPSS 16. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 124 responden, mayoritas adalah perempuan, dan usia mereka berkisar antara 23 hingga 45 tahun, menunjukkan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, kepuasan kerja memoderasi stress kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya disiplin, stres kerja di moderasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai Kantor sekretariat Kabupaten Tana Tidung untuk mendukung kinerja yang optimal.

Abstract

This study examines the impact of work discipline, job stress, and job satisfaction as moderating variables within the Secretariat Office of Tana Tidung Regency. The research focuses on all civil servants (ASN) employed in the office. Utilizing a quantitative approach with a survey method, data collected from respondents were analyzed using regression analysis. The study involved 124 respondents, predominantly females aged between 23 and 45. The findings reveal that work discipline significantly and positively affects employee performance. Similarly, job stress also has a positive and significant impact on performance. Moreover, job satisfaction plays a moderating role in the relationship between job stress and performance. These results highlight the critical role of discipline and the moderation of job satisfaction in managing stress to enhance employee performance. This emphasizes the importance of these factors in optimizing the performance of employees at the Secretariat Office of Tana Tidung Regency.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Irwansyah, Syahran, Ariani.

Article history

Received 2024-10-10

Accepted 2025-01-10

Published 2025-01-31

Kata kunci

Disiplin;
Stres Kerja;
Kinerja Pegawai

Keywords

Discipline;
Job Stress;
Employee Performance

1. Pendahuluan

Penilaian terhadap kinerja dan kepuasan ASN merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi di tempat kerja. Susilo, Herawati, Chotimah, dan Sari (2022), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang timbul ketika ada keseimbangan antara imbalan yang diterima dengan harapan terhadap imbalan tersebut. Kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu pendorong utama prestasi kerja. Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional yang dialami individu di tempat kerja, yang bisa bersifat positif atau negatif, dan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tingkat absensi dan berbagai masalah terkait dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja ASN dapat diartikan sebagai tingkat kebahagiaan atau ketidakpuasan mereka terhadap cara pemenuhan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberikan penekanan kuat tentang perlunya menjaga kedisiplinan aparatur sipil negara (ASN) dalam melaksanakan kewajiban pelayanan publik, yang bertujuan untuk memastikan integritas dan kewibawaan aparatur negara. Untuk mendukung tujuan ini, Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN telah diterbitkan dengan maksud untuk memperbaiki dan meningkatkan tingkat kedisiplinan di kalangan ASN. Diharapkan ASN senantiasa siap sedia menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif. Keberhasilan organisasi publik di Kabupaten Tana Tidung dipengaruhi oleh kinerja ASN. Berdasarkan data absensi dari Januari hingga Desember 2023, terdapat ASN di Kabupaten Tana Tidung yang melanggar aturan.

Berdasarkan laporan kinerja Kabupaten Tana Tidung tahun 2023, tindakan pemerintah di daerah ini telah sesuai dengan standar tata kelola pemerintahan yang baik dan mengutamakan hasil. Sumber daya manusia sebagai komponen penting organisasi pemerintah sangat penting untuk keberhasilan upaya tersebut. Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum memenuhi harapan, meskipun Pemerintah Kabupaten Tana Tidung telah berupaya meningkatkan kinerjanya. Kantor Sekretariat mengevaluasi kedisiplinan kerja ASN dalam hal kepatuhan terhadap aturan, pembuatan laporan, dan penggunaan fasilitas kantor. Menurut Dessler (2019), Rasa hormat, penghargaan, kepatuhan, dan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan merupakan komponen lingkungan kerja yang disiplin. Dahlan, Rauf, dan Yunus (2022), membedakan disiplin kerja menjadi dua jenis.

Pertama, disiplin diri, yang muncul karena individu merasa kebutuhan mereka terpenuhi dan menjadi bagian dari organisasi, sehingga mendorong mereka untuk mematuhi aturan secara sukarela dan sadar. Kedua, disiplin perintah, yang muncul karena adanya perintah, bukan karena inisiatif pribadi. Faktor kedua yang paling signifikan di Kantor Sekretariat adalah stres kerja, yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah ASN di Kantor Sekretariat. Banyaknya tanggung jawab yang diberikan membuat ASN mengalami stres karena harus menyelesaikan laporan program kerja. Menurut Schuler, Susan, dan Jackson (2014), stres adalah suatu keadaan yang terus berkembang pada seseorang menghadapi peluang, hambatan, atau tuntutan yang terkait dengan keinginannya, tetapi hasil dari perjumpaan ini tidak dapat diprediksi.

ASN dapat mengalami tiga jenis stres di tempat kerja. Pertama adalah tekanan yang disebabkan oleh tempat kerja, termasuk sumber daya dan infrastruktur yang tidak memadai untuk memfasilitasi pekerjaan. Kedua, stres yang berasal dari organisasi, misalnya, mengamanatkan Anda untuk menyelesaikan tugas pada batas waktu tertentu atau berjanji tidak akan membuat kesalahan apa pun. Ketiga, stres individu, yang muncul karena tuntutan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Disiplin kerja di Kantor Sekretariat dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, tetapi tingginya tingkat stres kerja berpotensi menurunkan kinerja ASN. Penulis melaksanakan penelitian tambahan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN terkait fenomena ini. Penelitian terdahulu oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021), Pangabea, Hutapea, dan Siahaan (2022), Rahyono dan Alansori (2021), Indah dan Puspasari (2021), menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja ASN. Di sisi lain, Filliantoni *et al.* (2019) menemukan bahwa kinerja ASN tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni, Bryan, Hartono, dan Sudarwati (2019), Siswoyo dan Sulistyani (2020), Rahyono (2021), menunjukkan bahwa kinerja ASN dipengaruhi secara signifikan oleh stres di tempat kerja. Siswoyo dan Sulistyani (2020) serta Basalamah, Sinaga, dan Mursalim (2023) juga menemukan bahwa stres kerja secara substansial memengaruhi kinerja ASN. Sebaliknya, penelitian oleh Indah dan Puspasari (2021) serta Triawan dan Ubaidillah (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, peneliti berencana untuk melanjutkan dengan studi lebih lanjut mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi di Kantor Sekretariat Bupati Tana Tidung.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data Sekunder sebagai pendukung penelitian didapatkan dari buku, artikel jurnal, dan dokumen lainnya yang mendukung materi penelitian. Teknik pengumpulan data melalui distribusi kuesioner. Kuesioner yang digunakan berupa pilihan ganda, terdiri dari 38 item pertanyaan yang dengan lima opsi jawaban yang diukur menggunakan skala *Likert*. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 16 dengan beberapa tahapan analisis, antara lain:

- 1) Uji validitas, yaitu pemeriksaan validasi indikator menggunakan metode korelasi bivariat Pearson.
- 2) Uji reliabilitas, yaitu evaluasi instrumen penelitian melalui pengujian statistik *Cronbach Alpha*.
- 3) Uji hipotesis, yang dilakukan melalui analisis perangkat lunak SPSS 16.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

| Butiran Dalam Kuesioner | Nilai Korelasi Pearson SPSS | Nilai Korelasi yang Diperkirakan | Keterangan |
|---|-----------------------------|----------------------------------|------------|
| Saya Hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan | 0.799 | | VALID |
| Saya Tidak pernah terlambat bekerja | 0.853 | | VALID |
| Saya Kembali setelah istirahat sesuai waktu yang ditetapkan | 0.896 | | VALID |
| Saya Pulang bekerja sesuai waktu yang ditetapkan | 0.799 | | VALID |
| Saya Mengenakan seragam yang ditetapkan | 0.856 | 0.229 | VALID |
| Saya Menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan | 0.489 | | VALID |
| Saya Mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan | 0.892 | | VALID |
| Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan | 0.859 | | VALID |

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stress Kerja

| Butiran Dalam Kuesioner | Nilai Korelasi Pearson SPSS | Nilai Korelasi yang Diperkirakan | Keterangan |
|---|-----------------------------|----------------------------------|------------|
| Saya Menemui kesulitan pada saat bekerja | 0.680 | | VALID |
| Saya Target Kerja yang cukup tinggi | 0.868 | | VALID |
| Pekerjaan saya terlalu padat | 0.847 | 0.229 | VALID |
| Waktu istirahat yang diberikan pada saya terbatas | 0.671 | | VALID |

| Butiran Dalam Kuesioner | Nilai Korelasi Pearson SPSS | Nilai Korelasi yang Diperyaratkan | Keterangan |
|---|-----------------------------|-----------------------------------|------------|
| Pimpinan Saya kurang memberikan arahan perbaikan ketika ASN melakukan kesalahan kerja | 0.871 | | VALID |
| Ketika Melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan instansi membuat saya tidak nyaman | 0.797 | | VALID |
| Iklm kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman | 0.884 | | VALID |
| Fasilitas kerja yang disediakan instansi belum memadai | 0.363 | | VALID |
| Keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas | 0.456 | | VALID |
| Saya Sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja | 0.321 | | VALID |

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Butiran Dalam Kuesioner | Nilai Korelasi Pearson SPSS | Nilai Korelasi yang Diperyaratkan | Keterangan |
|---|-----------------------------|-----------------------------------|------------|
| Instansi sudah memberikan gaji ASN sesuai dengan standart yang berlaku | 0.797 | | VALID |
| Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji | 0.905 | | VALID |
| Saya mendapatkan kesempatan promosi jabatan | 0.770 | | VALID |
| Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja ASN | 0.536 | | VALID |
| Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan | 0.617 | 0.229 | VALID |
| Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang | 0.741 | | VALID |
| Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri | 0.839 | | VALID |
| Saya senang dengan tanggung jawab yang ada pekerjaan saya saat ini | 0.922 | | VALID |
| Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik | 0.745 | | VALID |
| Saya senang karena mendapatkan pengalaman pekerjaan saya saat ini | 0.713 | | VALID |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

| Butiran Dalam Kuesioner | Nilai Korelasi Pearson SPSS | Nilai Korelasi yang Diperyaratkan | Keterangan |
|--|-----------------------------|-----------------------------------|------------|
| Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki | 0.660 | | VALID |
| Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 0.758 | | VALID |
| Saya Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan | 0.637 | | VALID |
| Saya Mampu melampaui target yang telah ditetapkan | 0.561 | 0.229 | VALID |
| Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | 0.761 | | VALID |
| Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat yang telah ditetapkan | 0.687 | | VALID |

| Butiran Dalam Kuesioner | Nilai Korelasi Pearson SPSS | Nilai Korelasi yang Dipersyaratkan | Keterangan |
|--|-----------------------------|------------------------------------|------------|
| Mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja | 0.774 | | VALID |
| Saya Mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja | 0.774 | | VALID |
| Saya Mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik | 0.731 | | VALID |
| Komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi | 0.664 | | VALID |

Hasil uji validitas masing-masing indikator menghasilkan nilai lebih besar dari nilai yang dipersyaratkan ($> 0,229$), maka seluruh item dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

3.2. Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

| Butiran Dalam Kuesioner | Cronbach's Alpha If Item Delete | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|---------------------------------|------------------|------------|
| Saya Hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan | 0.911 | | Reliabel |
| Saya Tidak pernah terlambat bekerja | 0.905 | | Reliabel |
| Saya Kembali setelah istirahat sesuai waktu yang ditetapkan | 0.900 | | Reliabel |
| Saya Pulang bekerja sesuai waktu yang ditetapkan | 0.911 | | Reliabel |
| Saya Mengenakan seragam yang ditetapkan | 0.905 | > 0.70 | Reliabel |
| Saya Menggunakan tanda pengenalan pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan | 0.941 | | Reliabel |
| Saya Mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan | 0.901 | | Reliabel |
| Mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan | 0.905 | | Reliabel |

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja

| Butiran Dalam Kuesioner | Cronbach's Alpha If Item Delete | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|---------------------------------|------------------|------------|
| Saya Menemui kesulitan pada saat bekerja | 0.887 | | Reliabel |
| Saya Target Kerja yang cukup tinggi | 0.842 | | Reliabel |
| Pekerjaan saya terlalu padat | 0.842 | | Reliabel |
| Waktu istirahat yang diberikan pada saya terbatas | 0.869 | | Reliabel |
| Pimpinan Saya kurang memberikan arahan perbaikan ketika ASN melakukan kesalahan kerja | 0.840 | | Reliabel |
| Ketika Melakukan kesalahan kerja, Investigasi yang dilakukan instansi membuat saya tidak nyaman | 0.849 | > 0.70 | Reliabel |
| Iklim kerja ditempat saya bekerja membuat saya merasa tidak nyaman | 0.838 | | Reliabel |
| Fasilitas kerja yang disediakan instansi belum memadai | 0.893 | | Reliabel |
| Keleluasaan dalam bekerja sangat terbatas | 0.887 | | Reliabel |
| Saya Sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja | 0.842 | | Reliabel |

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

| Butiran Dalam Kuesioner | Cronbach's Alpha If Item Delete | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|---------------------------------|------------------|------------|
| Instansi sudah memberikan gaji ASN sesuai dengan standart yang berlaku | 0.966 | | Reliabel |
| Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji | 0.955 | | Reliabel |
| Saya mendapatkan kesempatan promosi jabatan | 0.964 | | Reliabel |
| Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja ASN | 0.953 | | Reliabel |
| Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan | 0.954 | | Reliabel |
| Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang | 0.953 | > 0.70 | Reliabel |
| Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri | 0.852 | | Reliabel |
| Saya senang dengan tanggung jawab yang ada pekerjaan saya saat ini | 0.954 | | Reliabel |
| Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik | 0.966 | | Reliabel |
| Saya senang karena mendapatkan pengalaman pekerjaan saya saat ini | 0.955 | | Reliabel |

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

| Butiran Dalam Kuesioner | Cronbach's Alpha If Item Delete | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--|---------------------------------|------------------|------------|
| Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki | 0.855 | | Reliabel |
| Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 0.845 | | Reliabel |
| Saya Mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan | 0.8543 | | Reliabel |
| Saya Mampu melampaui target yang telah ditetapkan | 0.842 | | Reliabel |
| Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan | 0.843 | | Reliabel |
| Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat yang telah ditetapkan | 0.842 | > 0.70 | Reliabel |
| Mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas bekerja | 0.843 | | Reliabel |
| Saya Mampu menggunakan teknologi sebagai sarana bekerja sehingga lebih efektif dalam bekerja | 0.845 | | Reliabel |
| Saya Mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik | 0.866 | | Reliabel |
| Komitmen kerja yang tinggi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas terhadap organisasi | 0.7545 | | Reliabel |

Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan memenuhi persyaratan reliabilitas karena nilai aturan praktis *Cronbach* di atas 0,70, seperti yang terlihat pada hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

| Hubungan | Efek | | | Sig | Keterangan |
|------------|---------|----------|---------|-------|--------------------------|
| | β | t-hitung | t-tabel | | |
| DSIK → K | 0.188 | 1.697 | | 0.003 | H ₁ Terdukung |
| Stress → K | -0.012 | 0.099 | 1.67 | 0.619 | H ₂ Terdukung |
| Stres*Kp→K | 0.164 | 1.964 | | 0.001 | H ₃ Terdukung |

1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Disiplin sangat krusial bagi suatu organisasi karena berpengaruh pada kinerja individu. Dalam hal ini, kurangnya disiplin pada seseorang dapat mengganggu kinerja organisasi (Agastia, 2014). Berdisiplin dalam bekerja memerlukan memiliki pola pikir yang menghargai dan mematuhi semua aturan dan ketentuan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dessler (2020), mendefinisikan disiplin sebagai prosedur yang bertujuan untuk memperbaiki atau menghukum individu, disiplin merupakan upaya manajemen untuk memenuhi standar organisasi. Disiplin dibagi menjadi dua jenis: preventif, yang mendorong ASN untuk mengikuti aturan dan menghindari pelanggaran, dan korektif, yang menangani pelanggaran aturan dan berusaha mencegah terulangnya pelanggaran di masa depan.

Kinerja yang disiplin, yang membantu penyelesaian tugas tepat waktu, sebagian besar dicapai melalui praktik disiplin kerja, memanfaatkan sumber daya secara optimal, dan mengurangi kesalahan kerja. Dengan disiplin, hasil kerja cenderung lebih konsisten, sehingga memudahkan pencapaian target dan menjaga kepercayaan dari atasan atau rekan kerja, disiplin mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab, yang dapat menjadi contoh bagi orang lain dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas mencegah penumpukan pekerjaan dan stres, sehingga meningkatkan kualitas kinerja. Dengan disiplin membentuk karakter yang lebih tangguh dan terorganisir, sehingga pekerja lebih siap menghadapi tantangan dan berkembang dalam karier. Jika disiplin diterapkan dengan konsisten, maka hasil kerja yang baik bukan hanya akan dicapai, tetapi juga dipertahankan dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh Filliantoni, Hartono, dan Sudarwati (2019) di Indomobil Nissan-Datsun. Penelitian Rahyono (2021) meneliti dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada.

2) Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Menurut Griffin (2013), stres didefinisikan sebagai kondisi individu mengalami tekanan atau ketegangan emosional ketika menghadapi kesulitan, yang dapat mempengaruhi secara signifikan pikiran, emosi, dan kesehatan fisik mereka. Handoko (2017), mengartikan stres sebagai keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, pemikiran, dan kesehatan seseorang, dengan stres yang berlebihan berpotensi mengganggu kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Kinerja merujuk pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi standar keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Pengelolaan stres kerja yang baik merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kinerja. Ketidakmampuan mengelola stres dapat berdampak negatif pada produktivitas, konsentrasi, serta kesehatan fisik dan mental. Sebaliknya, ketika stres dapat dikendalikan, ASN menjadi lebih fokus, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan dengan lebih optimal. Stres yang terkendali memungkinkan pikiran menjadi lebih jernih, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Tingginya tingkat stres sering kali menurunkan perhatian terhadap detail, sedangkan pengelolaan stres yang baik dapat mengurangi risiko terjadinya kesalahan. Pikiran yang terbebas dari tekanan juga memudahkan individu menemukan solusi kreatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja.

Selain itu, tingkat stres yang rendah membantu menjaga energi dan semangat kerja, sekaligus mengurangi risiko kelelahan. ASN yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung lebih

sabar, toleran, dan mudah bekerja sama, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan mengelola stres secara efektif, ASN dapat mempertahankan kinerja yang baik dan membina hubungan yang positif dengan rekan kerjanya. Senada dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menemukan bahwa stres di tempat kerja dapat menurunkan efisiensi aparatur sipil negara (ASN). Penelitian lain juga menemukan hal serupa, termasuk penelitian oleh **Surito dkk. (2019)**, **Supiati (2022)**, dan **Sinaga dkk. (2021)**.

3) Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Stress Kerja terhadap Kinerja terhadap kinerja pegawai

Salah satu elemen moderasi yang dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara stres kerja dan kinerja adalah kepuasan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja memengaruhi sejauh mana dampak stres kerja terhadap kinerja ASN. Stres kerja yang tinggi biasanya berdampak negatif pada kinerja, seperti menurunnya produktivitas, kesalahan kerja yang lebih sering, dan berkurangnya motivasi. Namun, dampak tersebut tidak selalu sama pada setiap individu karena adanya faktor moderasi, salah satunya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja, yang mencerminkan sejauh mana ASN merasa puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, serta penghargaan yang diterima, dapat memengaruhi bagaimana stres kerja berdampak pada kinerja. ASN dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap stres. Mereka memandang stres sebagai tantangan yang dapat diatasi, sehingga kinerja tetap terjaga atau bahkan meningkat. Sebaliknya, ASN dengan kepuasan kerja yang rendah lebih rentan terhadap dampak negatif stres. Mereka lebih mudah merasa lelah, kurang termotivasi, dan menunjukkan kinerja yang menurun.

Kepuasan kerja tidak hanya mengurangi dampak buruk stres tetapi juga dapat memperkuat efek positif stres yang memotivasi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, stres yang moderat dapat mendorong individu untuk mencapai target lebih baik. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja, dengan memperlemah dampak negatif stres atau memperkuat efek positifnya. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja harus menjadi prioritas organisasi untuk mendukung kinerja yang optimal.

4. Simpulan

Kita dapat menarik kesimpulan berikut dari penelitian dan penyajian temuan pengujian hipotesis berdasarkan pernyataan penelitian:

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
Menjaga ketertiban di tempat kerja akan meningkatkan hasil kerja secara signifikan. Pekerja yang menghargai pekerjaan mereka dan mampu mematuhi jadwal cenderung akan memberikan hasil yang berkualitas tinggi. Disiplin kerja juga mencerminkan tanggung jawab yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi.
- 2) Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja
Kinerja dipengaruhi secara negatif oleh stres pekerjaan, terutama ketika tingkat stresnya terlalu tinggi (distress). Stres yang tidak terkendali dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kesalahan kerja, dan menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Akibatnya, kinerja karyawan cenderung menurun.
- 3) Kepuasan kerja sebagai variabel moderasi stress kerja terhadap kinerja
Terdapat korelasi antara stres kerja dan kinerja, meskipun kebahagiaan kerja memoderasi hubungan ini. Pekerja yang melaporkan merasa puas dengan pekerjaan mereka, dampak negatif stres terhadap kinerja dapat diminimalkan atau bahkan diubah menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, pada karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, stres cenderung memperburuk kinerja. Kepuasan kerja menjadi elemen penting yang membantu mengurangi dampak buruk stres kerja dan mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Daftar Pustaka

- Agastia, N. P. A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Merta Sedana Badung (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- Basalamah, M. S. A., Sinaga, S. R., & Mursalim, M. (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal On Education*, 5(3), 8498-8511.
- Dahlan, D., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Griffin, G. (2013). *Research Methods For English Studies*. Edinburgh University Press.
- Handoko, B. (2017). Pengaruh Promosi, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Titipan Kilat JNE Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 61-72.
- Indah, D. Y., & Puspasari, R. D. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 491-498.
- Jackson, Susan E.; Schuler, Randall S.; Jiang, Kaifeng. *An Aspirational Framework For Strategic Human Resource Management*. *Academy Of Management Annals*, 2014, 8.1: 1-56.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian (Persero) Medan Area-1. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 913-933.
- Rahyono, R., & Alansori, A. (2021). Pelatihan Kewirausahaan Bagi Pelaku Umkm Dan Masyarakat Di Kelurahan Sukarame Bandar Lampung. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 100-104.
- Sinaga, I., Harahap, M., & Sihombing, R. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi: Pendekatan Audit Berbasis Risiko. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 14(3), 200-215.
- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi. *BHIRAWA*, 5(1), 25-38.
- Supiati, R. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Pengawasan Berbasis Risiko. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 123-135.
- Surito, A., Mardiasmo, T., & Sari, D. (2019). Implementasi Audit Berbasis Risiko di Sektor Publik: Studi Kasus pada Inspektorat Daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 11(1), 45-60.
- Susilo, Herawati, Husnul Chotimah, And Yuyun Dwita Sari. *Penelitian Tindakan Kelas*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022.
- Triawan, R. S., & Ubaidillah, H. (2021). The Effect Of Work Discipline, Organization Commitment, And Work Stress To Employee Performance On RSUD Sidoarjo. *Academia Open*, 4, 10-21070.
- Triawan, R. S., & Ubaidillah, H. (2021). The Effect Of Work Discipline, Organization Commitment, And Work Stress To Employee Performance On RSUD Sidoarjo. *Academia Open*, 4, 10-21070.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Iss Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Huma*.