

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING*
(STUDI KASUS PADA PT. SOCFINDO MATAPAO)**

Christin Natalia Sianipar¹ Syaputri², Syarifah Nur Halimah³

STIE Bina Karya, Tebing Tinggi

e-mail: christinsianipar@gmail.com, syaputri553gmail.com,
syarifahnurhalimah307gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effects of workload and work discipline on employee performance through job stress as an intervening variable at PT Socfindo Matapao. The study employed a quantitative research design involving a sample of 40 employees from Division II (Pesticide Section) of PT Socfindo Matapao Plantation. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS version 3.0. The structural model evaluation revealed that the adjusted R-square value for job stress was 0.542, indicating that 54.2% of the variance in job stress was explained by workload and work discipline, while the remaining 45.8% was attributed to other factors, such as work motivation, job satisfaction, organizational culture, and training. Furthermore, the adjusted R-square value for employee performance was 0.374, suggesting that 37.4% of the variance in employee performance was explained by workload, work discipline, and job stress, whereas the remaining 62.6% was influenced by other variables, including compensation, leadership, and career development. Hypothesis testing was conducted using the t-test and indirect effect analysis to examine the mediating role of job stress. The direct effect analysis, based on the path coefficients, indicated that workload had a positive and significant effect on job stress, whereas work discipline had no significant effect on job stress. Workload exerted a negative and significant effect on employee performance, while work discipline had a positive and significant effect on employee performance. In contrast, job stress had no significant effect on employee performance. The indirect effect analysis further demonstrated that job stress did not mediate the relationship between workload and employee performance, nor did it mediate the relationship between work discipline and employee performance.*

Keywords: *Workload; Work Discipline; Employee Performance; Job Stress.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Socfindo Matapao). Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 40 karyawan PT Socfindo Kebun Matapao di Divisi II bagian racun. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3.0. Hasil inner model menunjukkan nilai *adjusted R-square* sebesar 0,542, yang berarti 54,2% variasi stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan disiplin kerja, sedangkan 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan pelatihan. Sementara itu, nilai *adjusted R-square* untuk kinerja karyawan sebesar 0,374, yang berarti 37,4% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja, sedangkan 62,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan, dan pengembangan karier. Hasil pengujian hipotesis menggunakan Uji Hipotesis (Uji t) dan *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) untuk menguji variabel Intervening, peneliti menggunakan *Path Coefficients* untuk pengujian hipotesis secara langsung dengan menghasilkan kesimpulan bahwa : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan, Disiplin kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian uji *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung) dimana Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan setiap organisasi, karena sebagian besar masalah dalam pengaturan organisasi adalah manusia dan sosial dari fisik, teknis atau ekonomi. Kegagalan untuk mengatur menyebabkan kerugian besar bagi bangsa, perusahaan dan individu (Rahardjo, 2022). PT.Socfin Indonesia mengelola tanaman sawit menjadi produk Crude Palm Oil (CPO), MKS/IKS. PT. Socfin Indonesia mengelola perkebunan kelapa sawitnya dengan memakai sistem swakelola, artinya perkebunan diawasi oleh perusahaan sendiri dan terjun langsung, mulai dari bahan-bahannya, pendanaan hingga penjualannya (Maisarah, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Sudarso, 2024). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Rijal selaku yang bertanggung jawab di bagian divisi II bagian racun kinerja karyawan mengalami penurunan kualitas dan kuantitas kerja.

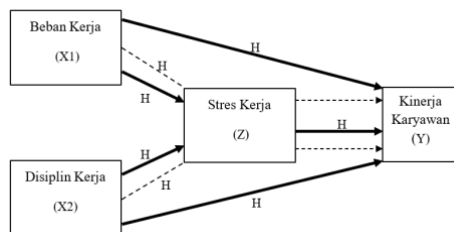
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut (Asnora, 2020) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya

dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Beban kerja yang dialami oleh karyawan PT. Socfindo Matapao Divisi II bagian Racun yaitu bekerja di area perkebunan dengan lahan yang luas, sehingga jam kerja yang dapat menjadi panjang ketika target belum tercapai. Dan minimnya waktu istirahat ketika pekerjaan lapangan sedang padat. Kondisi seperti ini mengakibatkan beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor kedua untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja karyawan, karena apabila saat pengelolaan disiplin kerja dilakukan dengan baik, maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah berlaku pada instansi tersebut. Husein et al., (2025) disiplin kerja dijelaskan sebagai bagian dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Semakin baik disiplin pegawai di suatu perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai tersebut. Data absensi karyawan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kehadiran serta ketidakhadiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu. Data ini juga dapat digunakan sebagai indikator dalam menilai tingkat disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut (Siahaan & Pohan, 2024) bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis seseorang ketika dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sebenarnya

diinginkan oleh individu tersebut dan dapat di simpulkan bahwa hasilnya dapat dilihat sebagai sesuatu yang tidak pasti. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak Rijal selaku yang bertanggung jawab di divisi II bagian racun PT. Socfindo Matapao, disiplin kerja karyawan sangat kurang. Beberapa karyawan sering datang terlambat dan tidak mengikuti apel. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang, di mana stres yang tidak diatasi dengan baik dapat mengakibatkan ketidakmampuan berinteraksi positif dengan lingkungan kerja (Gultom dan Syafrina, 2025).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang melalui penyebaran kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomena *social*. Sifat penelitian kami ini adalah penelitian pengembangan. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian pengembangan berarti memperdalam, memperluas, dan menyempurnakan, pengetahuan, teori, tindakan dan produk yang telah ada, sehingga menjadi efektif dan efisien. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elida Gultom dan Nova Syafrina (2025) dengan judul, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Apotek Keluarga Area

Kota Pekanbaru” Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menambahkan satu variabel yaitu disiplin kerja dan peneliti melakukan perubahan objek dan tahun penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Socfindo Kebun Matapao di Divisi II bagian racun yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan Total sensus Menurut (Sugiyono, 2020) Total Sensus adalah teknik pengambilan data dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 pegawai.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara, kusioner, studi Pustaka. Dalam penelitian ini metode analisis data dengan *Measurement Model (Outer Model)* yaitu uji validitas dan uji realibilitas. *Structural Model (Inner Model)* yaitu Koefisien Determinasi/*R-Square (R²)* dan *Goodnes of Fit Model (GoF)*. Uji hipotesis yaitu uji *T-statistic*, Uji *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen menggunakan Cross Loading

	Beban Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z)
X1.1	0,908	0,450	-0,048	0,666
X1.2	0,890	0,474	0,009	0,614
X1.3	0,853	0,353	-0,020	0,489
X1.4	0,768	0,301	-0,128	0,473
X2.1	0,380	0,850	0,376	0,537
X2.2	0,362	0,816	0,422	0,640
X2.3	0,363	0,713	0,276	0,377
X2.4	0,388	0,821	0,366	0,420
X2.5	0,244	0,699	0,439	0,321
X2.6	0,410	0,704	0,486	0,412
X2.7	0,419	0,828	0,401	0,671

X2.8	0,390	0,894	0,436	0,451
Y.1	-0,230	0,462	0,939	0,140
Y.2	-0,228	0,405	0,921	0,207
Y.3	0,139	0,469	0,899	0,350
Y.4	0,232	0,504	0,837	0,574
Z.1	0,307	0,601	0,707	0,692
Z.2	0,655	0,266	0,037	0,793
Z.3	0,422	0,373	0,008	0,769
Z.4	0,569	0,448	-0,042	0,610

X1)				
Disiplin Kerja (X2)	0,469	0,794		
Kinerja Karyawan (Y)	-0,051	0,508	0,900	
Stres Kerja (Z)	0,664	0,623	0,337	0,719

Uji Reabilitas

Tabel 2 Perhitungan AVE, Cronbach Ipha, dan Composite Reliability

	Beban Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Stres Kerja (Z)
Beban Kerja	0,856			

Hasil R² (R-square)

Tabel 3 Nilai Korelasi r²

	R Square	R Square Adjusted
Stres Kerja (Z)	0,566	0,542
Kinerja Karyawan (Y)	0,422	0,374

Uji Hipotesis

Pengujian Langsung

Tabel 4 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.544	0.237	2.294	0.022
Beban Kerja (X1) -> Stres Kerja (Z)	0.477	0.143	3.348	0.001
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.535	0.229	2.335	0.020
Disiplin Kerja (X2) -> Stres Kerja (Z)	0.399	0.231	1.726	0.085
Stres Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.365	0.363	1.006	0.315

Hipotesis 1

Nilai t-statistik hubungan antara variabel beban kerja terhadap variabel stres kerja adalah sebesar 3,348 dengan sig. sebesar 0,001 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Gultom & Syafrina, 2025) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan apotek di Kota Pekanbaru. Temuan

tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan tingkat stres kerja karyawan.

Hipotesis 2

nilai t-statistik hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel stres kerja adalah sebesar 1.726 dengan sig. sebesar 0.085 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian hipotesis 2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel stres kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Tarisafitri et al.,

2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan distributor sembako.

Hipotesis 3

Nilai t-statistik hubungan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2.294 dengan sig. sebesar 0.022 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). **Dengan demikian hipotesis 3 diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Gultom & Syafrina, 2025) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4

Nilai t-statistik hubungan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2.335 dengan sig. sebesar 0.020 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik

$\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). **Dengan demikian hipotesis 4 diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Tarisafitri et al., 2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5

nilai t-statistik hubungan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1.006 dengan sig. sebesar 0.315 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). **Dengan demikian hipotesis 5 ditolak.** Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Gultom & Syafrina, 2025) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.174	0.201	0.866	0.387
Disiplin Kerja > Stres Kerja > Kinerja Karyawan	0.146	0.143	1.022	0.307

Hipotesis 6

Nilai t-statistik hubungan antara variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel stres kerja adalah sebesar 0,866 dengan sig. sebesar 0,387 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). **Dengan demikian hipotesis 6 ditolak.** Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara variabel

beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis 7

nilai t-statistik hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel stres kerja adalah sebesar 1.022 dengan sig. sebesar 0,307 Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq$ level of significance ($\alpha = 5\%$). **Dengan demikian hipotesis 7**

ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Stres Kerja

Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat stres kerja yang dialami karyawan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dominasi karyawan laki-laki pada Divisi II Bagian Racun menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan lebih banyak membutuhkan aktivitas fisik di lapangan, seperti pekerjaan perkebunan yang membutuhkan kekuatan fisik, ketahanan, serta kemampuan bekerja dalam kondisi lingkungan kerja terbuka. Pekerjaan yang bersifat fisik tersebut dapat menyebabkan karyawan lebih mudah mengalami kelelahan apabila beban kerja yang diberikan cukup tinggi, sehingga berpotensi meningkatkan stres kerja.

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Stres Kerja

Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Stres Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak secara langsung menyebabkan peningkatan maupun penurunan stres kerja. Karyawan PT. Socfindo Matapao Divisi II Bagian Racun pada dasarnya telah memiliki kebiasaan kerja dan aturan yang harus dipatuhi dalam menjalankan pekerjaan, sehingga disiplin kerja yang diterapkan dianggap sebagai bagian dari rutinitas pekerjaan sehari-hari.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih dipandang sebagai

bentuk kewajiban dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, bukan sebagai tekanan yang menyebabkan stres kerja. Berbeda dengan variabel beban kerja, dimana tekanan lebih banyak berasal dari target pekerjaan, tuntutan penyelesaian tugas, serta kondisi pekerjaan lapangan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gultom & Syafrina, 2025) yang menemukan adanya pengaruh dari faktor pekerjaan tertentu terhadap stres kerja.

Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan.

Pada PT. Socfindo Matapao Divisi II Bagian Racun, dimana berdasarkan fenomena penelitian terdapat beberapa karyawan yang bekerja terburu-buru hanya agar pekerjaan cepat selesai sehingga dapat menghambat produktivitas kerja karyawan lainnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Budiasa, 2021) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan persepsi pekerja mengenai aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu serta usaha yang diperlukan untuk menghadapi permasalahan pekerjaan.

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja, menunjukkan bahwa karyawan PT. Socfindo Matapao telah menerapkan kedisiplinan dalam menjalankan

pekerjaan, seperti mematuhi aturan perusahaan, hadir sesuai ketentuan, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, serta mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Pengaruh variabel Stres Kerja terhadap variabel Karyawan

Variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan tidak secara langsung memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang terjadi pada karyawan PT. Socfindo Matapao masih berada pada tingkat yang dapat dikendalikan. Dalam kondisi tertentu, stres kerja tidak selalu memberikan dampak negatif, karena tekanan pekerjaan yang masih dalam batas kemampuan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih fokus dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Gultom & Syafrina, 2025) serta beberapa penelitian lain yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Socfindo Matapao Divisi II Bagian Racun, karyawan didominasi oleh pekerja yang telah memiliki pengalaman kerja sehingga lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan.

Pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan yang dimediasi variabel Stres Kerja

Hasil dari penelitian ini yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada variabel Beban Kerja terhadap Stres Kerja, namun tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Namun hasil penelitian ini berbeda

dengan penelitian (Gultom & Syafrina, 2025) serta (Fitri Aulia, 2024) yang menemukan bahwa stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Matapao Divisi II Bagian Racun. Artinya, beban kerja yang tinggi memang dapat meningkatkan stres kerja, tetapi stres kerja tersebut belum menjadi faktor utama yang menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan yang dimediasi variabel Stres Kerja

Hasil dari penelitian ini yang menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel Disiplin Kerja terhadap Stres, dan juga tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan jawaban responden, karyawan PT. Socfindo Matapao menunjukkan adanya penerapan disiplin kerja dalam aktivitas pekerjaan, seperti mengikuti aturan perusahaan, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun stres kerja tidak terbukti mampu memediasi hubungan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Socfindo Matapao Divisi II Bagian Racun. Artinya, disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, tetapi tidak melalui

peningkatan atau penurunan stres kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Socfindo Matapao di Divisi II Bagian Racun.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Socfindo Matapao di Divisi II Bagian Racun.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Matapao di Divisi II Bagian Racun.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Matapao di Divisi II Bagian Racun.
5. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Matapao di Divisi II Bagian Racun.
6. Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Matapao di Divisi II Bagian Racun.
7. Stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Socfindo Matapao di Divisi II Bagian Racun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja.
- Adisti, Et Al. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Kerja Sebagai Variabel

Intervening Pada Pt. Energi Entelemi Indonesia. 2(8), 923–942.

- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. 72–79
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia (N. Kadek Suryani (Ed.)). Cv. Pena Persada.
- Ghozali, H.I., L. (2019). Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart Pls 3.0 Untuk Penelitian Empiris. In Bp Undip.
- Gultom, E., & Syafrina, N. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Apotek Keluarga Area Kota Pekanbaru.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Siahaan, M., & Pohan, Y. A. (2024). Jurnal Widya Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sarana Agro Nusantara. 5(April), 61–74.
- Sudarso, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iss Indonesia Divisi Cleaning Service Jakarta Selatan. 14.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., Lumintang, (2022). Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon Effect Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At Jurnal Emba. 10(1), 963–972.
- Winarni, R., & Jaelani. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(2), 110–122.