



Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Distributor Sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening

Kuni Qoniah Tarisafitri¹, Vita Fibriyani², Hari Wahyuni³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan,

tarisa9090t@gmail.com¹, vitafibriyani@gmail.com², yuniprasetya55@gmail.com³

Article Info

Article history:

Received June 20, 2025

Revised July 26, 2025

Accepted August 15, 2025

Keywords:

Work Experience, Work Discipline, Work Stress, Employee Performance

ABSTRACT

Human resources are a strategic factor in the success of a company's operations, including in the basic food distribution sector. Fatima Agen, one of the basic food distributors in Pasuruan Regency, experienced a decline in employee performance in the last three months. The population of this study was all employees of Fatima Agen Pasuruan Regency with a sample of 38 people. The results of the study showed that work experience and work discipline had a simultaneous effect on employee performance with a significance of $0.000 < 0.05$. Partially, work experience had a significant effect on work stress of $0.003 < 0.05$, work discipline had a significant effect on work stress of $0.022 < 0.05$, work experience had a significant effect on employee performance of $0.027 < 0.05$, work discipline had a significant effect on employee performance of $0.04 < 0.05$, and work stress had a significant effect on employee performance of $0.01 < 0.05$. The results of the Sobel test show that work stress is able to mediate work experience on performance with a Sobel test value of 1.98 and work stress is not able to mediate work discipline on employee performance with a Sobel test value of 1.73.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Article Info

Article history:

Received June 20, 2025

Revised July 26, 2025

Accepted August 15, 2025

Keywords:

Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam keberhasilan operasional perusahaan, termasuk dalam sektor distribusi sembako. Fatima Agen salah satu distributor sembako di Kabupaten Pasuruan mengalami penurunan kinerja karyawan dalam tiga bulan terakhir. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Fatima Agen Kabupaten Pasuruan dengan sampel sebesar 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Seacara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap stres kerja signifikan $0,003 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan signifikan $0,022 < 0,05$, pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Hasil uji sobel menunjukkan stres kerja mampu memediasi pengalaman kerja terhadap kinerja dengan nilai sobel test 1,98 dan stres kerja tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai sobel test 1,73.



This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Nama Penulis: Kuni Qoni'ah Tarisafitri
Fakultas Ekonomi, Universitas Merdeka Pasuruan
Email: tarisa9090t@gmail.com

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Dalam industri distributor sembako yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan ketahanan fisik, kinerja karyawan yang optimal menjadi sangat krusial untuk menjaga kelancaran operasional dan daya saing bisnis.

Distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan, sebagai salah satu penyedia kebutuhan pokok di wilayahnya, menghadapi tantangan berupa penurunan kinerja karyawan dalam tiga bulan terakhir. Data evaluasi menunjukkan penurunan skor kinerja dari 74% pada November 2024 menjadi 70% pada Desember 2024, dan turun kembali menjadi 69% pada Januari 2025. Penurunan ini diindikasikan terkait dengan menurunnya kualitas pekerjaan, keterlambatan pengiriman barang, kesalahan sortir, dan keluhan konsumen terkait pelayanan.

Hasil observasi mengungkap bahwa stres kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi penurunan kinerja tersebut. Stres muncul akibat beban kerja berlebih, multitasking di luar kapasitas, ketidakhadiran karyawan, serta kurangnya pengalaman kerja. Data menunjukkan hanya 13 dari 38 karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, sedangkan sisanya merupakan pekerja baru dengan keterampilan terbatas. Di sisi lain, tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi, dengan kenaikan signifikan pada Januari 2025 yang mencapai 2,81%. Secara teoritis, pengalaman kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor internal yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengalaman kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor internal yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Karyawan dengan pengalaman memadai cenderung lebih cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas, sementara disiplin kerja yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tanggung jawab.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Distributor Sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan, dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.



Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diberikan oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Hasibuan, (2016) kondisi ketegangan yang dialami seseorang di tempat kerja karena tuntutan tugas, tuntutan antar pribadi, tuntutan peran, dan gaya kepemimpinan, yang berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster, 2015).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai, menaati, menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup melaksanakannya dan tidak luput dari sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2021).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah seluruh karyawan Distributor Sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (census) di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengalaman Kerja (X1) diukur dengan indikator lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster, 2015). Pada variabel Disiplin Kerja (X2) diukur melalui frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada aturan perusahaan, dan etika kerja (Siswanto, 2021). Variabel Stres Kerja (Z) diukur berdasarkan beban kerja, waktu kerja, sikap pemimpin, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja (Hasibuan, 2016),) sedangkan Kinerja Karyawan (Y diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2019).

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5 dengan skor sebagai berikut:

Tabel 1. Skala Likert

Nilai	Kriteria
38,0 – 68,4	Sangat Tidak Baik
68,5 – 98,8	Tidak Baik
98,9 – 129,2	Netral
129,3 – 159,6	Baik
159,7 – 190	Sangat Baik



Selain itu data primer diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data sekunder diperoleh dari jurnal, laporan, dan sumber relevan lainnya. Teknik analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, linearitas). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS, untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Uji Sobel digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh mediasi.

Hasil

Dalam penelitian ini dijelaskan terkait perolehan kajian pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening di Distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan.

Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan dengan melihat nilai Pearson Correlation pada tabel Correlation pada aplikasi SPSS. Jika nilai r hitung $>$ r tabel (0,320), maka indikator item-item yang dimaksud juga valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1.1	0,510	0,001	Valid
	X1.1.2	0,590	0,000	Valid
	X1.2.1	0,612	0,000	Valid
	X1.2.2	0,669	0,000	Valid
	X1.3.1	0,650	0,000	Valid
	X1.3.2	0,504	0,001	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1.1	0,334	0,041	Valid
	X2.1.2	0,434	0,007	Valid
	X2.2.1	0,391	0,015	Valid
	X2.2.1	0,430	0,007	Valid
	X2.3.1	0,602	0,000	Valid
	X2.3.2	0,468	0,003	Valid
	X2.4.1	0,643	0,000	Valid
	X2.4.2	0,519	0,001	Valid
	X2.5.1	0,732	0,000	Valid
	X2.5.2	0,456	0,004	Valid
Stres Kerja (Z)	Z1.1.1	0,578	0,000	Valid
	Z1.1.2	0,550	0,000	Valid
	Z1.2.1	0,499	0,001	Valid
	Z1.2.2	0,610	0,000	Valid
	Z1.3.1	0,553	0,000	Valid
	Z1.3.2	0,375	0,020	Valid
	Z1.4.1	0,520	0,001	Valid
	Z1.4.2	0,446	0,005	Valid
	Z1.5.1	0,551	0,000	Valid
	Z1.5.2	0,568	0,000	Valid



Kinerja Karyawan (Y)	Z1.6.1	0,771	0,000	Valid
	Z1.6.2	0,558	0,000	Valid
	Y1.1.1	0,414	0,010	Valid
	Y1.1.2	0,405	0,012	Valid
	Y1.2.1	0,740	0,000	Valid
	Y1.2.1	0,513	0,001	Valid
	Y1.3.1	0,478	0,002	Valid
	Y1.3.2	0,549	0,000	Valid
	Y1.4.1	0,683	0,000	Valid
	Y1.4.2	0,698	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh item menghasilkan r hitung $> r$ tabel (0,320) dan nilai signifikansi $> 0,050$. Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cronbach alpha, dengan pengukuran dikatakan reliabel apabila cronbach alpha $> 0,6$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar nilai	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	0,61	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,78	0,6	Reliabel
Stres Kerja (Z)	0,77	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,68	0,6	Reliabel

Dari hasil dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel bernilai lebih dari 0,600, sehingga dapat dikatakan data dari kuesioner penelitian ini reliabel.

Analisis Deskripsi

Deskripsi data penelitian merupakan proses mendeskripsikan responden berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, karyawan ke Fatima Agen Kabupaten Pasuruan.

**Tabel 4. Deskripsi Responden**

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Perempuan	22	57,9
	Laki-laki	16	42,1
Usia	<20 Tahun	9	23,7
	20-25 Tahun	20	52,6
	26-30 Tahun	6	15,8
	31-35 Tahun	2	5,3
	>35 Tahun	1	2,6
Pendidikan	SMP	7	18,5
	SMA	30	78,9
	S1	1	2,6
Lama Bekerja	<1 Tahun	25	65,8
	1-2 Tahun	10	26,3
	>2 Tahun	3	7,9

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi Menurut (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Uji Normalitas Jalur I

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai	Signifikansi	Keterangan
Pengalaman Kerja	Stres Kerja	0,200	0,05	Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja				

Dari data tersebut nilai signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ yang mana lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Jadi dapat dikatakan data berdistribusi secara normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Jalur II

Variabel Independen	Variabel Dependen	Nilai	Signifikansi	Keterangan
Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan	0,200	0,05	Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja				
Stres Kerja				

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas nilai signifikansi pada Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$ yang mana lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Jadi dapat dikatakan data berdistribusi secara normal.

Uji F**Tabel 6. Uji Simultan**

Variabel Independen	Variabel Dependen	F hitung	F tabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
---------------------	-------------------	----------	---------	--------------------	------------



Pengalaman Kerja (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)	31,091	2,88	0,000	H _{a1} diterima
Disiplin Kerja (X ₂)					

Nilai F hitung sebesar 31,091 > F tabel sebesar 2,88 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,050. Hal ini berarti pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen Ghazali, (2021)

Tabel 7 Uji T Jalur I

Variabel Independent	Variabel Dependent	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	Stres Kerja (Z)	3,243	2,024	0,003	H _{a2} diterima
Disiplin Kerja (X ₂)		2,403	2,024	0,022	H _{a3} diterima

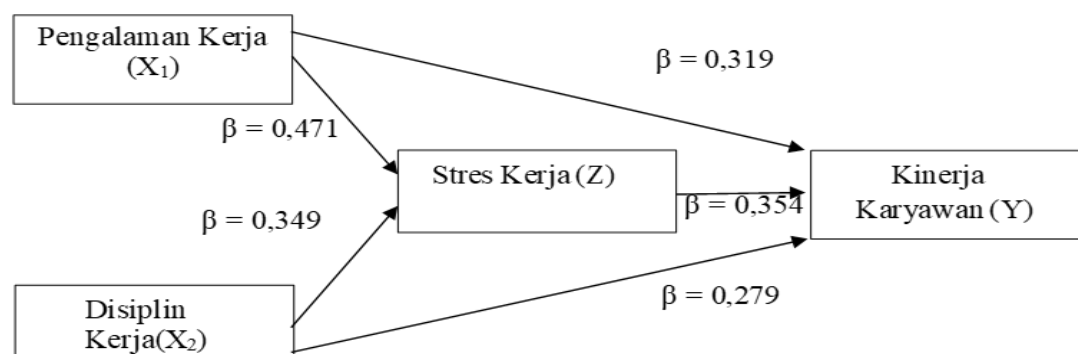
Tabel 8 Uji T Jalur II

Variabel Independen	Variabel Dependen	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)	2,316	2,024	0,027	H _{a4} diterima
Disiplin Kerja (X ₂)		2,139	2,024	0,040	H _{a5} diterima
Stres Kerja (Z)		2,520	2,024	0,017	H _{a6} diterima

Berdasarkan hasil uji t pada data diatas nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini berarti H_{a2} – H_{a6} diterima.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Gambar 1 Model Analisis Jalur



Model analisis jalur ini digunakan untuk menguji berapa besar hubungan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan apakah pengalaman kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.



No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Std. Error	Sig < 0,05	Pengaruh Total
1	Pengalaman Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,598	-	-	0,000	-
2	Pengalaman Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Z)	0,471	-	0,312	0,003	-
3	Disiplin Kerja (X2) Stres Kerja (Z)	0,349	-	0,208	0,022	-
4	Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,319	-	0,174	0,027	-
5	Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,279	-	0,110	0,040	-
6	Stres Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,354	-	0,083	0,017	-
7	Pengalaman kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z)	0,471	$0,471 \times 0,354 = 0,166$	-	Sig. (Sobel test) Partial Mediated	$0,471 + 0,166 = 0,637$
8	Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Stres Kerja (Z)	0,349	$0,349 \times 0,354 = 0,123$	-	Sig. (Sobel test) Partial Mediated	$0,349 + 0,123 = 0,472$

Tabel 9 Hasil Analisis Jalur (*Path Analyze*)

1. Hubungan analisis jalur dalam penelitian berdasarkan Tabel 35 diperoleh hasil koefisien jalur variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu terhadap stres kerja sebesar 0,598. Koefisien jalur variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,319. Koefisien jalur variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 0,279. Koefisien jalur variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354. Koefisien jalur variabel pengalaman kerja terhadap stres kerja sebesar 0,471. Koefisien jalur variabel disiplin kerja terhadap stres kerja sebesar 0,349, Koefisien jalur variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354.
2. Pengaruh langsung pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu terhadap stres kerja sebesar 0,598. Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,319. Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 0,279. Pengaruh langsung variabel stres kerja



terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354. Pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap stres kerja sebesar 0,471. Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap stres kerja sebesar 0,349, pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,354.

3. Pengaruh tidak langsung variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan 0,319. Pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,279.
4. Pengaruh total pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,319, pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,279, pengaruh total pengalaman kerja terhadap stres kerja yaitu 0,471, pengaruh total disiplin kerja terhadap stres kerja yaitu 0,349, pengaruh total stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 0,354.
5. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap stres kerja (e_1) yaitu 0,672.
6. Besarnya koefisien jalur bagi variabel lain di luar pengaruh pengalaman kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (e_2) yaitu 0,550.
7. Mediasi di hitungkan menggunakan sobel test. Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.
8. Analisis Pengaruh X_1 Terhadap Y Melalui Z

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_1 terhadap Y sebesar 0,471 dan pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,471 \times 0,354 = 0,166$. Maka pengaruh total yang diberikan X_1 terhadap Y adalah pengaruh langsung di tambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,471 + 0,166 = 0,637$.

9. Analisis Pengaruh X_2 Terhadap Y Melalui Z

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan X_2 terhadap Z sebesar 0,349 dan pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu $0,349 \times 0,354 = 0,123$. Maka pengaruh total yang diberikan X_2 terhadap Y adalah pengaruh langsung di tambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,349 + 0,123 = 0,472$.

Uji Sobel

Gambar 2 Uji Sobel Jalur I

A: 1.010 ?
 B: 0.208 ?
 SE_A: 0.312 ?
 SE_B: 0.083 ?
 Calculate!
 Sobel test statistic: 1.98162582
 One-tailed probability: 0.02376057
 Two-tailed probability: 0.04752114

Hasil uji sobel I pada gambar tersebut dengan menggunakan free sobel calculator, memperoleh nilai sobel test statistic sebesar $1,98 > 1,96$ dan P-Value $0,04 < 0,05$, maka H_a



diterima dan berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

Gambar 3 Uji Sobel Jalur II

A:	0.499	?
B:	0.208	?
SE _A :	0.208	?
SE _B :	0.083	?
Calculate!		
Sobel test statistic: 1.73296432		
One-tailed probability: 0.04155101		
Two-tailed probability: 0.08310201		

Hasil uji sobel II pada gambar diatas dengan menggunakan free sobel calculator, memperoleh nilai sobel test statistic sebesar $1,73 < 1,96$ dan P-Value $0,08 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan berarti variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,091 lebih besar dari F tabel 2,88 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Stres Kerja

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung 3,243 lebih besar dari t tabel 2,024, dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Ini berarti pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Karyawan berpengalaman cenderung lebih mampu mengendalikan stres dibandingkan yang kurang berpengalaman.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Stres Kerja

Nilai t hitung sebesar 2,403 lebih besar dari t tabel 2,024, dengan signifikansi $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Disiplin tinggi membantu mengurangi potensi stres akibat penumpukan pekerjaan.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t menghasilkan nilai t hitung 2,316 lebih besar dari t tabel 2,024, dengan signifikansi $0,027 < 0,05$. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin berpengalaman, semakin efektif karyawan dalam menyelesaikan tugas.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Distributor Sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan

Nilai t hitung 2,139 lebih besar dari t tabel 2,024, dengan signifikansi $0,04 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang disiplin lebih konsisten dalam bekerja dan menjaga kualitas hasil kerja.

6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t menunjukkan nilai t hitung 2,520 lebih besar dari t tabel 2,024, dengan signifikansi $0,017 < 0,05$. Ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres tinggi menurunkan kinerja, sedangkan stres terkendali mendukung kinerja optimal.



7. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja
Berdasarkan uji Sobel, nilai Sobel test statistic sebesar $1,98 > 1,96$, artinya signifikan. Pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja adalah 0,471, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja lebih besar yaitu 0,637. Dengan demikian, pengalaman kerja meningkatkan kinerja terutama dengan menurunkan tingkat stres.
8. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja
Uji Sobel menunjukkan nilai Sobel test statistic $1,73 < 1,96$, artinya tidak signifikan. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,349, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui stres sebesar 0,472. Namun, stres kerja tidak terbukti menjadi mediator dalam hubungan disiplin terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening (Stres Kerja) di Distributor Sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan”, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan. Dengan nilai F sebesar 31,091 yang lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,88, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai R square sebesar 0,640. Ini berarti bahwa 64% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sementara 36% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan. Dengan nilai t hitung sebesar 3,243 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,024. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,003, yang berada di bawah ambang batas 0,05.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan. Dengan nilai t hitung sebesar 2,403 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,024. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,022, yang berada di bawah ambang batas 0,05.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan. Dengan nilai t hitung sebesar 2,316 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,024. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,027, yang berada di bawah ambang batas 0,05.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan. Dengan nilai t hitung sebesar 2,139 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar



- 2,024. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,04, yang berada di bawah ambang batas 0,05.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan. Dengan nilai t hitung sebesar 2,520 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,024. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,017, yang berada di bawah ambang batas 0,05.
 7. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel stres kerja di distributor sembako Fatima Agen Kabupaten Pasuruan. Dengan nilai t hitung sebesar 1,98 > 1,96, dengan pengaruh langsung sebesar 0,471 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,637 yang berarti pengaruh tidak langsung bernilai lebih besar dari pengaruh langsung.
 8. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan nilai t hitung sebesar 1,73 < 1,96, nilai pengaruh total yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja adalah pengaruh langsung sebesar 0,349 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,472 yang berarti pengaruh tidak langsung bernilai lebih besar dari pengaruh langsung.

Daftar Pustaka

- A. D. S. Hermani, & Purwanto, V. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. Jurnal Ilmiah.
- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Ekonomi, 6.
- Agam, F., Suryatni, M., & Sudarta. (2015). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Pelayaran Sindutama Bahari Cabang Lembar. Jurnal Magister Manajemen.
- Amalia, S., & Christy, N. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3(2).
- Darodjat, T. A. (2015). Konsep – Konsep Dasar Manajemen Personalia. PT. Refika Aditama.
- Eka Safitri, A., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. Jurnal Ilmiah MEA, 4(1).
- Febby Gita Cahyani. (2016). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen , 5.
- Foster. (2015). Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan,. PPM.
- Gyang. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Realita. In media.
- Hariandja, M. T. E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo.



- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ecobisma*, 6.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*.
- Jepry, & Mahardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Khair, O. I., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Business Management Journal*, 17(2), 193. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Sebelas)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3.
- Prof.H.Imam Ghozali, M. C. Ph. D. C. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate (10th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rillya A. Kelejan, Victor P.K. Lengkong, & Hendra N. Tawas. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th)*. Pearson Education Limited.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (D. Listianingsih, Ed.)*. Bumi Aksara.
- Sayoga, Y., Meutia, R., & Zati. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Langsa Lama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 1(4), 267–276. <https://doi.org/10.61722/jemba.v1i4.514>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (2nd ed.)*. Ghalia Indonesia.
- Singgih Santoso. (2019). *Mahir Statistik Parametri*. PT Gramedia.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Asara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta.



- (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V, & W. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru Press.
- Warongan, B., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jordan Bakery Tomohon. In Lumintang 963 Jurnal EMBA (Vol. 10, Issue 1).