

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PELINDO JASA MARITIM (SPJM)

Lisa Astina¹, Zainal Ruma², Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo³
Widhi Nugraha Sumiharja Darmawinata⁴
^{1,2,3,4} Universitas Negeri Makassar
lisaastina4@gmail.com

Submitted: 06 Februari 2025, Accepted: 30 April 2025, Published: 11 Juni 2025

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variable intervening pada PT Pelindo Jasa Maritim (SPJM). Penelitian ini bersifat asosiatif dan kuantitatif dan biasa disebut dengan metode kuantitatif dengan sampel 64 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja 2) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 3) Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4) antara Disiplin Kerja (X) dan Stres Kerja (Z) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh positif yang signifikan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Stres Kerja

Abstract: This research aims to determine the effect of work discipline on job satisfaction with work stress as an intervening variable at PT Pelindo Jasa Maritim (SPJM). This research is associative and quantitative and is usually called a quantitative method with a sample of 64 employees. The results of the research show that 1) Work discipline has a positive influence on work stress 2) Work discipline has a positive and significant influence on job satisfaction 3) Job stress has a positive influence and significant to job satisfaction 4) between Job Discipline (X) and Job Stress (Z) which is mediated by Job Satisfaction (Y) has a significant positive influence.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Job Stress

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur kunci dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, hal ini perlu manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengorganisasian strategi, serta pengawasan dan pengendalian yang efektif, sehingga fungsi dan sistemnya pengelolaan dapat berjalan dengan lancar. Disiplin kerja menjadi faktor penting untuk menilai apakah fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan dengan baik. Disiplin kerja yang baik mencerminkan bahwa seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan sesuai dengan rencana.

Menurut Safrizal Aulia (2015:6) dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan terhadap pekerjaannya. Stres merupakan respon adaptif yang dipengaruhi karakteristik pribadi dan atau proses psikologis Dimensi stres yaitu adanya tuntutan lingkungan, pemicu stress yang menghasilkan respon adaptif yang dipengaruhi oleh perbedaan individu.

PT Pelindo Jasa Maritim yang disingkat menjadi SPJM merupakan salah satu dari empat subholding di bawah PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Permasalahan yang muncul di PT. Pelindo Jasa Maritim terkait stres kerja terdapat karyawan yang merasa kelelahan karena waktu istirahat yang lebih sedikit dan jam kerja yang terlalu panjang yang di berikan oleh perusahaan hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan stres terhadap para karyawan. Adapun permasalahan disiplin kerja karyawan yang cukup signifikan. Beberapa karyawan sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin resmi dari atasan atau perusahaan yang tentu saja melanggar aturan kedisiplinan perusahaan.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT.Pelindo Jasa Maritim

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Dalam Satu Bulan	Total Hari Kerja	Jumlah Tidak Masuk / Bulan								Jumlah Keterlambatan / Bulan	
				Cuti	%	Tanpa Ket.	%	Sakit	%	Jumlah	%	Terlambat	%
Mei	178	20	3560	38	1.07	6	0.17	19	0.53	63	1.77	82	2.30
Juni	178	17	3026	26	0.86	7	0.23	5	0.17	38	1.26	88	2.91
Juli	178	20	3560	38	1.07	7	0.20	13	0.37	58	1.63	97	2.72

Sumber data PT. Pelindo Jasa Maritim 2024

Tabel diatas menggambarkan rekapitulasi absensi karyawan pada PT Pelindo Jasa Maritim untuk periode bulan Mei hingga Juli. Data tersebut menyoroti beberapa indikator penting seperti jumlah ketidakhadiran pegawai seperti keterlambatan, cuti, ketidakhadiran tanpa keterangan serta sakit. Jumlah pegawai adalah sebanyak 178 orang, dengan variasi jumlah hari kerja sesuai bulan, yaitu 20 hari di bulan Mei, 17 hari di bulan Juni dan 20 hari di bulan Juli. Dari data tersebut, terlihat adanya variasi dalam jumlah persentase pegawai yang cuti cukup konsisten, yaitu 1.07% pada Mei dan Juli, dengan sedikit penurunan pada Juni menjadi 0.86%. Ketidakhadiran tanpa keterangan tertinggi terjadi di bulan Juli sebesar 0.20% dan terendah di bulan Juni sebesar 0.07%. Sementara itu, ketidakhadiran karena sakit berkisar antara 0.17% hingga 0.53%. Ketidakhadiran tertinggi terjadi di bulan Mei dengan 63 kejadian (1.77%), sedangkan yang terendah di bulan Juni dengan 38 kejadian (1.26%). Pada kategori keterlambatan, jumlah tertinggi tercatat di bulan Juli dengan 97 kejadian (2.72%), dan yang terendah di bulan Mei dengan 82 kejadian (2.30%).

Tinjauan Literatur

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kebajikan yang penting untuk diikuti dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin berkaitan dengan ide ide perbaikan diri dan disiplin dari menjadikan perbaikan diri lebih sederhana dan tidak rumit. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah cabang ilmu yang berkaitan dengan disiplin atau ketaatan (ketaatan) yang berkaitan dengan peraturan (misalnya kaidah) dan/atau objek, sistem, dan metode yang bersangkutan. Zalianty (2024:105) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajemen untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kemauan masyarakat untuk mematuhi seluruh peraturan pemerintah dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini F (2019:104) menyatakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja yakni diantaranya:

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu hal yang penting melalui hasil kerjanya. Menurut Marnis & Priyono (2008) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Menurut Yoyo et al., (2018:90) mengungkapkan sejumlah indikator indikator kepuasan kerja yaitu :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

3. Pengertian Stres Kerja

Menurut Ekawarna (2018:67) Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integratif yang meliputi proses subjektif pekerja dan sumber lingkungan objektif atau eksternal, dibangun premis bahwa individu pada prinsipnya akan berusaha untuk menghadapi, memperbaiki, dan meningkatkan sumber daya mereka. Ketika mereka tidak dapat melakukannya maka mereka mengalami stres.

Sinambel (2019) menyatakan menyatakan bahwa, adapun indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a. Beban Kerja Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- b. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- c. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan
- d. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara pegawai dengan pimpinan.
- e. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara pegawai.
- f. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat asosiatif dan kuantitatif dan biasa disebut dengan metode kuantitatif. Menurut (Hafni, 2021: 29) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampai akhir.

2. Populasi Dan Sampel

Menurut Anggreni (2022 :65) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda benda alam yang lain, misalnya: orang, benda, lembaga, organisasi, dan lain lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu. Pada penelitian ini, populasi di PT. Pelindo Jasa Maritim sebanyak 178 orang karyawan.

Menurut Rahim (2021: 71) Sampel adalah wakil atau sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. dari perhitungan yang telah dilakukan didapatkan jumlah sampel yang digunakan adalah 64 sampel namun hasil tersebut merupakan jumlah minimal input data yang di gunakan dan akan di olah pada SEM PLS namun demi lebih representatifnya sampel terhadap populasi maka peneliti menargetkan 100 responden .

3. Teknik Pengumpulan Data

Agar dapat memperoleh data serta informasi dalam penelitian ini yang akan digunakan sebagai bahan analisis dalam proses penyusunan proposal ini maka dari itu teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi
- b. Kuesioner

c. Dokumentasi

4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data SEM PLS (Structural Equation Modelling)

a. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

- construct reliability and validity (Validitas dan reliabilitas konstruk)
- Discriminant validity (validitas diskriminan)
- Composite reliability
- Cronbach's Alpha

b. Analisis Model Pengukuran (Inner Model)

- R Square
- Uji Hipotesis

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis Outer Model

Analisis outer model analisis outer model dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan layak untuk dijadikan sebagai pengukuran (valid dan reliabel). Atau bisa juga dikatakan bahwa analisis outer model ini adalah analisis yang dilakukan untuk mengukur atau menilai validitas dan realibilitas model. Berikut ini adalah hasil analisi Outer Model yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 2. Hasil Uji Outer Model

Variabel	Indikator	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE	Diskriminan Validity
Disiplin Kerja (X)	X1	0,988	0.949	0.956	0.668	YA
	X2	0.817				
	X3	0.787				
	X4	0.799				
	X5	0.829				
	X6	0.830				
	X7	0.784				
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0.991	0.954	0.960	0.651	YA
	Y2	0.791				
	Y3	0.699				
	Y4	0.783				
	Y5	0.823				
Stres Kerja (Z)	Z1	0.990	0.956	0.962	0.660	YA
	Z2	0.778				
	Z4	0.790				
	Z5	0.830				
	Z6	0.802				

Sumber. Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatar dapat dilihat bahwa pada Tabel 1 menunjukkan hasil uji outer model yang menilai validitas dan reliabilitas indikator dalam model penelitian. Variabel Disiplin Kerja (X), Kepuasan Kerja (Y), dan Stres Kerja (Z) memiliki nilai outer loading di atas 0.7, menunjukkan kontribusi kuat setiap indikator. Reliabilitas juga sangat baik dengan Cronbach's alpha masing-masing 0.949, 0.954, dan 0.956, serta composite reliability (CR) di atas 0.9, memastikan konsistensi

internal yang tinggi. Validitas konvergen terpenuhi dengan AVE sebesar 0.668 (X), 0.651 (Y), dan 0.660 (Z), semua di atas batas minimum 0.5.

2. Uji Structural Model / Inner Model

a. R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang memengaruhinya (eksogen).

Tabel 3. Nilai R Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0.978
Stres Kerja	0.996

Sumber. Smart PLS 3,2025

Berdasarkan hasil R-Square yang ditampilkan pada tabel dan grafik, variabel endogen Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,978, yang berarti 97,8% variasi pada Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X) dan Stres Kerja (Z). Sementara itu, variabel Stres Kerja (M) memiliki nilai R^2 sebesar 0,996, yang menunjukkan bahwa 99,6% variasi pada Stres Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X). Kedua nilai ini tergolong "substansial" atau sangat kuat karena melebihi ambang batas 75%. Artinya, hampir seluruh variasi dalam variabel endogen dapat diterangkan oleh variabel eksogen yang terdapat dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model ini sangat baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.

3. Hipotesis

Uji signifikansi dengan analisis Inner model dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti baik itu pengaruh langsung ataupun pengaruh tidak langsung dengan menggunakan metode kuantitatif. Pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Path Coefficient dan Hasil Specis Inderect Effect dan Pengujian Hipotesis (Pengaruh langsung)

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Coefficient		P Values
			Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	
H1. Disiplin Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.989	0.99	-0.001	781,459	0
H2. Kerja (X) -> Stres Kerja (Z)	0.42	0.424	0.053	7,871	0
H3. Kepuasan Kerja (Y) -> Stres Kerja (Z)Keputusan Pembelian	0.581	0.577	0.053	10,913	0

Sumber. Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas Koefisien Jalur: 0.42 (positif). Artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap stres kerja. Ketika disiplin kerja meningkat, stres kerja juga cenderung meningkat. P-Value: 0.000 (< 0.05). Pengaruh ini signifikan. Berdasarkan nilai Koefisien Jalur: 0.989 (positif). Artinya, disiplin kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kepuasan kerja. Ketika disiplin kerja meningkat, kepuasan kerja juga meningkat. P-Value: 0.000 (< 0.05). Pengaruh

ini signifikan. Sedangkan Koefisien Jalur: 0.581 (positif). Artinya, stres kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kepuasan kerja. Ketika stres kerja meningkat, kepuasan kerja juga meningkat. P-Value: 0.000 (< 0.05). Pengaruh ini signifikan.

Tabel 3. Hasil Indirect Effect dan Pengujian Hipotesis (Pengaruh tidak langsung)

Hipotesis	Original Sample (O)	p-value	Coefficient	
			Standard Deviation (STDEV)	Standard Deviation (STDEV)
Disiplin Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Stres Kerja (Z)	0.575	0	0.052	10,952

Sumber. Smart PLS 3,2025

Berdasarkan tabel Indirect Effect, diperoleh bahwa hubungan antara Disiplin Kerja (X) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Stres Kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur (Original Sample) sebesar 0,575, dengan nilai T-statistics sebesar 10,952, dan nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai P-Value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Dengan demikian, variabel intervening, yaitu Kepuasan Kerja (Y), berperan dalam memediasi hubungan antara Disiplin Kerja (X) dan Stres Kerja (Z). menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan. Dengan demikian, variabel intervening, yaitu Kepuasan Kerja (Y), berperan dalam memediasi hubungan antara Disiplin Kerja (X) dan Stres Kerja (Z).

Hasil ini menunjukkan bahwa ketika disiplin kerja meningkat, hal ini akan memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya juga memengaruhi stres kerja. Peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening menjadi penting karena membantu menjelaskan bagaimana disiplin kerja dapat memberikan dampak pada stres kerja secara tidak langsung. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja tidak hanya memengaruhi stres kerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai perantara.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Di PT Pelindo Jasa Maritim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja dengan koefisien jalur sebesar 0.420. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat disiplin kerja meningkat, stres kerja juga cenderung meningkat. Pengaruh ini terbukti signifikan dengan p-value sebesar 0.000. Dalam konteks PT Pelindo Jasa Maritim, penerapan disiplin kerja yang ketat, seperti tuntutan untuk mematuhi peraturan dan prosedur kerja, dapat memicu tekanan psikologis pada karyawan. Hal ini relevan dengan hasil penelitian Wulandari et al. (2020), yang menyatakan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja dapat menyebabkan stres kerja, terutama jika tekanan kerja dirasakan berlebihan oleh karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Pelindo Jasa Maritim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien jalur sebesar 0.989 dan p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja di PT Pelindo Jasa Maritim diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan. Disiplin

kerja yang baik mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur perusahaan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Pelindo Jasa Maritim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Pelindo Jasa Maritim, dengan koefisien jalur sebesar 0.581 dan p-value sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat stres kerja meningkat, kepuasan kerja karyawan juga cenderung meningkat. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui kondisi di mana stres kerja yang berada pada tingkat moderat memberikan tantangan yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rivaldo et al. (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja dalam kondisi tertentu dapat mendorong pegawai untuk lebih termotivasi menyelesaikan tugas mereka secara efektif.

4. Disiplin Kerja Berpengaruh Tidak Langsung Terhadap Kepuasan Kerja Di PT Pelindo Jasa Maritim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja (X) dan Stres Kerja (Z) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Y) memiliki pengaruh positif yang signifikan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,575, T-statistics sebesar 10,952, dan p-value 0,000. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya memiliki efek langsung terhadap stres kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja yang diterapkan secara efektif dan didukung oleh kepuasan kerja yang tinggi dapat memengaruhi cara karyawan mengelola stres kerja mereka di PT Pelindo Jasa Maritim.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di PT Pelindo Jasa Maritim. Penerapan disiplin kerja yang ketat dapat memicu tekanan psikologis pada karyawan, terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan.
2. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedisiplinan kerja yang diterapkan secara efektif menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam kondisi moderat, stres kerja dapat menjadi tantangan yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja.
4. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja membantu mengurangi dampak negatif stres dan memperkuat hubungan positif antara kedisiplinan dan kesejahteraan karyawan di PT Pelindo Jasa Maritim.

Saran

1. PT Pelindo Jasa Maritim perlu memastikan bahwa penerapan disiplin kerja dilakukan secara seimbang, dengan mempertimbangkan kapasitas karyawan untuk menghindari stres kerja yang berlebihan.
2. Perusahaan dapat menyediakan program dukungan, seperti konseling dan pelatihan manajemen stres, untuk membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara efektif dan meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka.
3. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menghargai kontribusi karyawan, dan memastikan hubungan interpersonal yang harmonis untuk meningkatkan kepuasan kerja.
4. Manajemen dapat mengembangkan kebijakan yang fleksibel dalam pengelolaan waktu kerja, serta memberikan penghargaan terhadap karyawan yang menunjukkan kedisiplinan dan kinerja tinggi, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas secara keseluruhan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, H., Ferri, E., & Nefi, D. (2023). Kepuasan Kerja. *Jurnal Mitra Manajemen*.
- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.
- Agustini F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 11, Issue 1). Uisu Press.
- Anggreni, D. (2022). *Penerbit STIKes Majapahit Mojokerto buku ajar*. Stikes Majapahit Mojokerto.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dahlia. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat*.
- Damanik Oberlin Br. (2023). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan stress kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada lembaga masyarakat kelas iib kota tebing tinggi*.
- Dipahwati. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Polewali Mandar*. 11(4), 319–325.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres Kerja* (M. P. Prof. Dr. Drs. H. Ekawarna (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Erliana, Akos, M., & Priono, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor

Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar). *Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(2), 31.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unmuh Ponorogo Press*. Budi Utomo.

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), 119–130. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>

Hafni, S. S. (2021). *Metodologi Penelitian* (K. Indonesia (ed.)). P.

Irmigardis Makun, & John E. H. J. FoEh. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1893>

Kautsar, M. A. farah B. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai BKPSDM Salatiga)*.

Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>

Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Nilawati, & Pati Nelzi. (2023). Buku Ajar Metodologi Penelitian. In *UKI Press*.

Noorma, A. (2018). *Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di pt. Borneo melintang buana ekspor yogyakarta*. 300.

Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Gurupendidikan.com*. WIDYA GAMA PRESS STIE WIDYA GAMA

- LUMAJANG. <https://www.gurupendidikan.co.id/metode-penelitian-kuantitatif/>
- Putra, A., & Goh, T. S. (2022). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan PT . Piamtech Engineering Medan*. 3(1), 250–257.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Qarismail, T., & Prayekti, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 115–129. <https://doi.org/10.23960/jbm.v16i2.71>
- Rahim, R. (2021). Metodologi Penelitian (Teori dan Praktik). *Cemerlang Indonesia*, 1(1), 71. www.rcipress.rcipublisher.org
- Ridwan, M., Harahap, P., Sujito, Indarto, & Sulistyawati, A. I. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 28(1), 60–79. <https://doi.org/10.24912/je.v28i1.1398>
- Safrizal Aulia. (2015). *Buku Referensi Kepuasan Kerja*. Cv Eureka Media Aksara.
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sinambela, P. D. L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi. In *Universitas Semarang Press*. Universitas Semarang Pres.
- Yoyo, S., Agus, A., & Nunung, sofiyati ayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Andi Offset.
- Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Ajeng Hardianto, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187–197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>
- Zalianty, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1). Cv Eureka Media Aksara.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja*

Guru Di SMK Bakti Ponorogo. ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 3(1), 13–
23. <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>