

Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan Perum XYZ

Dhafa Riesvianto <sup>1\*</sup>, Aam Rachmat Mulyana <sup>2</sup>

<sup>1\*,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal  
Achmad Yani, Kota Cimahi, Provinsi Jawa Barat, Indonesia.

Corresponding Email: [dhafariesvianto12017@gmail.com](mailto:dhafariesvianto12017@gmail.com) <sup>1\*</sup>

**Abstrak.** Penelitian ini berfokus pada pengkajian pengaruh disiplin kerja serta stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Perum XYZ. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan melibatkan 37 karyawan sebagai responden. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk pengumpulan data, dengan analisis lebih lanjut dengan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi dan dibantu oleh software SPSS versi 25. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja secara signifikan, namun kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif oleh stres kerja. Secara bersamaan, baik disiplin kerja maupun stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja.

**Abstract.** This study focuses on examining the influence of work discipline and work stress on employee job satisfaction levels at Perum XYZ. A quantitative approach was used, involving 37 employees as respondents. Questionnaires served as the primary instrument for data collection, with the subsequent analysis employing multiple linear regression analysis and determination coefficients as assisted by SPSS software version 25. Research outcomes indicate that job satisfaction is not significantly affected by work discipline, however it is negatively influenced by work stress. Simultaneously, both work discipline and work stress influence employees' job satisfaction.

**Keywords:** Work Discipline; Work Stress; Job Satisfaction.

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi suatu negara sangat dipengaruhi oleh peran Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Menurut Kementriannya, BUMN telah berkontribusi sebesar 21,9% terhadap total penerimaan negara dan menyetorkan dividen sebesar Rp 85,5 triliun pada tahun 2024. BUMN berfungsi sebagai salah satu pilar dalam aktivitas ekonomi untuk mendukung penyelenggaraan kesejahteraan ekonomi nasional. Salah satu jenis BUMN adalah perusahaan umum (UU No.19 Tahun 2003, 2003). Perusahaan Umum (PERUM) XYZ adalah lembaga usaha milik negara yang mengoperasikan usahanya di sektor pengelolaan sumber daya alam, pengoperasian pembangkit listrik tenaga air, penyediaan air baku, serta layanan laboratorium lingkungan.

Sumber daya manusia diyakini sebagai salah satu komponen terpenting dalam kemampuan suatu perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan mencapai tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi merupakan area yang menjadi fokus utama pimpinan Perum XYZ. Menurut Sinaga & Husnayani (2021) untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, perusahaan membutuhkan keseimbangan antara disiplin kerja dan pengelolaan stress kerja karyawan. Suryani (2022) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada keadaan afektif yang menunjukkan seberapa besar karyawan mengalami perasaan baik positif maupun negatif terkait pekerjaan yang mereka lakukan. Dompok dan Permatasari (2021) mengemukakan bahwa ketika karyawan mengalami kepuasan dalam bekerja, kinerjanya cenderung menjadi lebih optimal dan efisien dalam meraih sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Handaya *et al.* (2024) menyatakan bahwa mutasi berperan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja, di mana rendahnya kepuasan tersebut menjadi persoalan utama dalam perusahaan yang bisa mendorong seseorang untuk mempertimbangkan meninggalkan tempat kerjanya. Hasil wawancara menunjukkan adanya permasalahan terkait kepuasan kerja, yang tercermin dari tingginya angka mutasi karyawan pada tahun 2022–2023. Informasi yang diperoleh

mengungkapkan bahwa karyawan yang mengundurkan diri sebenarnya mengajukan mutasi ke divisi lain namun tetap berada di bawah naungan Perum XYZ, karena merasa kurang puas dengan lingkungan kerja di divisi sebelumnya. Lebih jelasnya digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Mutasi Karyawan Perum XYZ

NO	TAHUN	AWAL TAHUN	KELUAR	MASUK	JUMLAH AKHIR TAHUN	PERSENTASE (%)
1	2022	46	3	2	45	6,52%
2	2023	45	4	-	41	8,89%

Berbasis pada data yang tersedia dalam Tabel 1, tingkat mutasi dinilai relatif tinggi, hal ini ditunjukkan oleh keluar masuknya karyawan yang tidak seimbang, terutama di tahun 2023 memiliki persentasi sebesar 8,89% tentu saja hal ini bisa menghambat tujuan perusahaan karena standar tingkat keluar masuk karyawan di perusahaan sebesar 5%. Persentase yang berada diatas standar perusahaan mengindikasikan adanya masalah menyangkut kepuasan kerja karyawan. Menindaklanjuti hal tersebut, perusahaan perlu mengutamakan perhatian pada berbagai aspek yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Menurut Yanti & Trianasari (2022) disiplin kerja dipandang sebagai salah satu determinan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berperan penting bagi perusahaan untuk menggapai tujuannya. Sehubungan dengan disiplin kerja pihak Perum XYZ memberikan data ketidakhadiran.

Tabel 2. Data Ketidakhadiran Karyawan Perum XYZ

TAHUN	BULAN	JUMLAH KETIDAKHADIRAN (MANGKIR)	JUMLAH HARI KERJA	PERSENTASE (%)
2024	Januari	8	21	38,10%
	Februari	10	21	47,62%
	Maret	9	21	42,86%
	April	12	21	57,14%
	Mei	7	21	33,33%
	Juni	10	21	47,62%
	Juli	8	21	38,10%
	Agustus	11	21	52,38%
	September	9	21	42,86%
	Oktober	12	21	57,14%
	November	6	21	28,57%
Total Dan Rata-Rata Persentase		102		44,16%

Dari data yang terlampir pada Tabel 2 diperoleh fakta bahwa rata-rata ketidakhadiran karyawan Perum XYZ pada tahun 2024 karena alasan mangkir mencapai 102 kasus dengan persentase

sebesar 44,16% yang tergolong cukup tinggi. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian khusus dari perusahaan, sebab menurut Mawadah (2019) tingginya angka ketidakhadiran dapat menjadi indikasi kurangnya kepuasan kerja yang dialami oleh para karyawan. Di samping kepuasan kerja sendiri, faktor yang turut berpengaruh adalah kadar Stres kerja yang dikeluhkan karyawan. Stres kerja menjadi permasalahan yang kerap terjadi di tempat kerja dan dapat memengaruhi performa karyawan secara keseluruhan. Berdasarkan hasl observasi melalui metode wawancara, tingkat stres kerja karyawan perum XYZ berada pada kategori sedang hingga tinggi diihat dari perilaku karyawan yang diamati langsung oleh narasumber. Dari penjelasan sebelumnya, peneliti tertarik melakukukan penelitian terhadap masalah tersebut dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perum XYZ”

Metodologi Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang melibatkan teknik pengumpulan data berupa studi literatur dan penelitian lapangan. Data dikumpulkan menggunakan wawancara serta kuesioner sebagai instrumen utama. Peneliti menetapkan sampel penelitian sebanyak 37 karyawan. Uji validitas dan realibitas digunakan sebagai alat ukur pengujian dengan analisis regresi berganda dengan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis data.

Hasil dan Pembahasan

Hasil  
Profil Responden

Adapun karakteristik yang telah diperoleh yaitu berdasarkan pada lama bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1-5 Tahun	23	62,16%
2.	5-10 Tahun	13	35,13%
3.	10-15 Tahun	1	2,70%

Berkenaan dengan Tabel 3, tampak bahwa sebagian besar responden dalam studi ini memiliki masa bekerja antara 1 sampai 5 tahun, berjumlah 23 orang, setara dengan 62,16% dari total keseluruhan responden. Sementara itu, Sebanyak 13 responden atau kurang lebih 35,13% dari jumlah total responden telah bekerja selama 5 tahun hingga 10 tahun. Adapun responden yang memiliki masa kerja terlama, yakni antara 10 sampai 15 tahun, terhitung hanya 1 orang atau setara dengan 2,70% dari keseluruh responden.

Tabel 4. Tanggapan Responden

No	Variabel	Tertinggi		Terendah		Rata-rata keseluruhan	Kriteria
		Sub Variabel	Rata-rata	Sub Variabel	Rata-rata		
1	Disiplin Kerja	Beherja Etis	4,30	Ketaatan pada peraturan kerja	3,65	3,99	Tinggi
2	Stres Kerja	Konflik	3,68	Beban Kerja	2,55	3,07	Sedang
3	Kepuasan Kerja	Ukuran Organisasi Perusahaan	4,06	Tingkat Pekerjaan	2,83	3,43	Cukup Puas

Menurut Tabel 4, terlihat bahwa respons responden sub variabel bekerja etis merupakan aspek tertinggi dalam disiplin kerja dengan rata-

rata skor 4,30. Sementara itu, sub variabel ketaatan pada peraturan kerja memperoleh skor terendah yaitu 3,65. Secara keseluruhan, variabel disiplin kerja meraih skor rata-rata sebesar 3,99, sehingga dikategorikan masuk dalam tingkat tinggi.Untuk variabel stres kerja, sub variabel konflik memperoleh rata-rata tertinggi sebesar 3,68. sebaliknya, sub variabel beban kerja memiliki rata-rata terendah yaitu 2,55. Secara menyeluruh, variabel stres kerja mencapai skor rata-rata 3,07 yang tergolong ke dalam tingkatan sedang. Pada variabel kepuasan kerja, sub variabel ukuran organisasi perusahaan memperoleh skor tertinggi sebesar 4,06, sedangkan tingkat pekerjaan menjadi sub variabel dengan skor terendah yaitu 2,83. Secara umum, variabel kepuasan kerja memperoleh rata-rata skor 3,43 yang dikategorikan cukup puas.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Realibitas Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja

Disiplin Kerja		
Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Reabilitas
X1.1	0,473	0,813
X1.2	0,721	
X1.3	0,803	
X1.4	0,776	
X1.5	0,669	
X1.6	0,677	
X1.7	0,615	
Stres Kerja		
Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Realibitas
X2.1	0,537	0,630
X2.2	0,485	
X2.3	0,559	
X2.4	0,551	
X2.5	0,648	
X2.6	0,724	
X2.7	0,407	
Kepuasan Kerja		
Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Hasil Uji Realibitas
Y1.1	0,644	0,764
Y1.2	0,490	
Y1.3	0,513	
Y1.4	0,708	
Y1.5	0,736	
Y1.6	0,691	
Y1.7	0,722	

Berdasar pada Tabel 5, hasil ujicoba validitas membuktikan bahwa seluruh butir pernyataan dari seluruh variabel yaitu Disiplin kerja (X1), Stres kerja (X2) serta Kepuasan Kerja (Y) dikatakan valid berdasarkan nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid sebab nilai dari setiap butir pernyataan dalam kuesioner melebihi nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,274. Hasil ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang diterapkan dalam penelitian mampu menilai variabel yang dimaksud secara akurat. Selain itu, hasil penilaian reliabilitas menyatakan bahwa skor Cronbach's Alpha > 0,60, yang berarti instrumen dianggap reliabel dan mampu memberikan pengukuran yang selalu memberikan output yang konsisten meskipun dilakukan di waktu yang berbeda.

Uji Normalitas

Sebelum melanjutkan analisis yang lebih mendalam, perlu dilakukan uji normalitas terlebih dahulu guna mengidentifikasi data dari variabel-variabel yang ada mempunyai distribusi normal atau sebaliknya. Hasil uji dicantumkan terhadap Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70799683
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.042
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Merujuk pada Tabel 6, seluruh variabel dinyatakan lolos pengujian normalitas dengan penggunaan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	.999	1.001
	Stres Kerja	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji multikolinearitas yang diperlihatkan dalam Tabel 7 memberikan gambaran bahwa variabel disiplin kerja menggambarkan nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,999 dan 1,001. Sama halnya dengan variabel stres kerja yang telah menunjukkan nilai *tolerance* 0,999 serta VIF sebesar 1,001. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya variabel-variabel independent yang dipakai dalam studi ini tidak memperlihatkan adanya hubungan yang kuat atau korelasi tinggi satu sama lain terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.563	2.121		1.680
	Disiplin Kerja	.049	.049	.161	.997
	Stres Kerja	-.131	.074	-.286	-1.766

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Mengacu terhadap hasil uji heteroskedastisitas yang dimasukkan di Tabel 8, terlihat nilai signifikansi variabel disiplin kerja yakni 0,326, sedangkan untuk variabel stres kerja yakni 0,086. Karena kedua nilai ini sama-sama lebih besar dari 0,05, demikianlah dapat ditarik kesimpulan bahwasanya tidak didapati gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,288	3,776	1,665	.105
	Disiplin Kerja	.070	.088	.096	.795
	Stres Kerja	-.784	.132	-.711	.594

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berbasiskan pada Tabel 9, persamaan regresi berganda diperoleh menggunakan SPSS versi 25.0 sebagaimana berikut:

Y = 6,288 + 0,070X<sub>1</sub> - 0.784X<sub>2</sub>

Berikut inilah interpretasi untuk persamaan regresi berganda yang dimaksud:

- 1) Konstanta sebesar 6,288 menandakan bahwa ketika nilai disiplin kerja (X1) serta stres kerja (X2) diasumsikan nol, sehingga kepuasan kerja karyawan diprediksi sebesar 6,288.
- 2) Nilai regresi dengan variabel disiplin kerja yakni 0,070, yang membuktikan bahwasanya untuk setiap kenaikan satu unit dalam disiplin kerja, kepuasan kerja bertambah 0,070, dengan mengasumsikan variabel lainnya konstan.
- 3) Koefisien regresi sebesar 0,784 untuk variabel stres kerja berarti bahwa setiap penurunan satu satuan pada tingkat stres kerja dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,784, selama variabel lain dipertahankan konstan.

Tabel 10. Nilai Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.509	.481	2.78651

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja , Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 10, nilai R square sebesar 0,509 menggambarkan bahwa 50,9% variasi

dalam variabel dependen, berupa kepuasan kerja, bisa dijelaskan oleh variabel independen disiplin kerja serta stres kerja melalui model regresi secara simultan. Lalu, sisanya sekitar 49,1% diperkirakan dipengaruhi sejumlah faktor lain di luar jangkauan model yang ditelaah.

Tabel 11. Hasil Uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,795	1,690	0,432	0,05	Tidak Berpengaruh
Stres Kerja (X2)	-5,914	-1,690	0,000	0,05	Berpengaruh

Melihat dari tabel 11, maka didapatkan hasilnya sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama yaitu disiplin kerja secara positif tidak memengaruhi kepuasan kerja. Pengujian berdasarkan Tabel 11 menunjukkan nilai sig. dari disiplin kerja dengan nilai positif, yaitu 0,432. Hal ini menandakan adanya hubungan ke arah positif. Diperoleh nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $0,795 \leq 1,690$ ). artinya Ho diterima dan H1 ditolak, Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja bukanlah faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini didukung penelitian Adipura, (2022) bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja.
- 2) Hipotesis kedua yaitu stres kerja secara negatif memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian dari tabel 11 menunjukkan nilai sig. dari stres kerja yaitu 0,000 dan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-5,914 > -1,690$ ). Dengan kata lain, semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif pada kepuasan kerja. Hal ini mendukung pada penerimaan Ha dan penolakan Ho.

Tabel 12. Hasil Uji f

Variabel	f <sub>hitung</sub>	f <sub>tabel</sub>	Sig.	Prob.	Keterangan
Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	17,651	3,28	0,000	0,05	Berpengaruh

Mengacu kepada Tabel 12, nilai penghitungan uji F memberikan hasil f<sub>hitung</sub> sebesar 17,651 yang lebih besar dari Ftabel yaitu 3,28, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari atau sama dengan 0,005. Berdasarkan temuan yang



diperoleh, disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Implikasinya, disiplin kerja serta stres kerja secara simultan menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum XYZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang sejalan dengan temuan Adipura (2022) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja tidak selalu memengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, faktor lain, seperti lingkungan kerja dan motivasi, lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Aulia *et al.* (2022) menyatakan bahwa selain disiplin kerja, faktor motivasi dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, stres kerja terbukti memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang sesuai dengan temuan Dwiriansyah *et al.* (2022) yang menekankan bahwa stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan mempengaruhi performa karyawan. Stres yang tinggi sering kali muncul akibat beban kerja yang berlebihan dan ketidakpastian dalam pekerjaan, yang pada gilirannya menurunkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung pandangan Suryani (2022) yang menyatakan bahwa pengelolaan stres kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, karena stres yang tidak terkendali dapat mengurangi efektivitas kerja dan menyebabkan ketidakpuasan. Meskipun disiplin kerja tidak secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh simultan antara disiplin kerja dan stres kerja dapat menjelaskan sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kedua aspek tersebut secara bersamaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sinaga & Husnayani (2021) yang menunjukkan bahwa faktor internal seperti disiplin kerja dan stres kerja, ketika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan

kepuasan kerja secara signifikan. Kepuasan kerja yang relatif cukup baik di Perum XYZ, meskipun dapat dikategorikan "cukup puas," menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek beban kerja dan ketidakhadiran. Penurunan tingkat stres kerja dan peningkatan disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2016), pengelolaan disiplin dan stres yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Berdasarkan temuan-temuan ini, perusahaan perlu memberi perhatian lebih pada manajemen stres dan peningkatan disiplin kerja, dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti motivasi dan lingkungan kerja, yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkah seperti pemberian pelatihan manajemen stres, penataan ulang beban kerja, serta peningkatan komunikasi dan pengembangan karir, dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan disiplin, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Handaya *et al.* (2024) mengenai pentingnya kompensasi dan pengembangan karir sebagai faktor yang mendukung kepuasan kerja, dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan, yang akan memberikan dampak positif bagi produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perum XYZ, kesimpulan yang dapat diambil adalah: pertama, disiplin kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja karyawan Perum XYZ; kedua, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan Perum XYZ; dan ketiga, disiplin kerja serta stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan Perum XYZ secara simultan. Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran

yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: bagi Perum XYZ, pertama, untuk memelihara disiplin kerja yang baik, perusahaan perlu meningkatkan aturan yang jelas dan tegas, serta sistem reward dan punishment yang seimbang. Kedua, untuk menurunkan stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja dengan menyusun prioritas tugas yang adil dan memberikan reward yang sesuai. Ketiga, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu mempertahankan pengorganisasian yang baik, komunikasi yang efektif, serta memberikan pelatihan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, guna memperoleh hasil yang lebih menyeluruh dan mendalam.

## Daftar Pustaka

- Adipura, A., & 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). *Journal of Management Economics and Accounting*, 1(3).
- Aulia, Y., Yusuf, Y., Yuliani, H., Hadiyatno, & Arrywbowo. (2022). Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Belantara Subur di Sotek Penajam Paser Utara. *Media Riset Ekonomi [Mr.Eko]*, 2(2), 70–78.  
<https://doi.org/10.36277/mreko.v2i2.274>.
- Dompak, & Permatasari. (2021). Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Batam Kota. *Jurnal Sosial Sains*, 1(6), 482–490.  
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i6.116>.
- Dwiriansyah, M., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada unit layanan pengadaan barang dan jasa lingkup pemerintah Kota Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 516–524.  
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.504>.
- Handaya, H., Suyanto, S., & Jayadi, J. (2024). Analisis mutasi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap turnover intention pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 43–65.  
<https://doi.org/10.25170/jm.v20i2.5155>.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- INDONESIA, P. R. (2006). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mawadah, M. (2019). Pengaruh tingkat absensi, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo. *The Effect of Absence, Job Stress and Job Satisfaction Level of Employee Performance*.
- Sinaga, S., & Husnayani, H. (2021). Pengaruh corporate social responsibility dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Credit Cabang Medan. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jurnal Stie Ibmi Medan*.

- Suryani, S. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>.
- Thalibana, T. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>.
- Yanti, Y., & Trianasari, T. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Brits Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(2), 115–122. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i2.29166>.