

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PUTRA ELANG ANGKASARAYA JAKARTA

Siti Nurohmah¹, Sri Harini², Samsuri³

Universitas Djuanda Bogor, Bogor, Indonesia¹

Universitas Djuanda Bogor, Bogor, Indonesia²

Universitas Djuanda Bogor, Bogor, Indonesia³

Email: sitinurohmah174@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine how the influence of work discipline and work stress on work productivity with job satisfaction as an intervening variable on employees of PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. The sampling technique taken in this study used total sampling, the number of samples taken in this study was 84 respondents. The approach in this study used descriptive quantitative with data collection techniques using questionnaires. The analysis test used in this study was using Path Analysis. The data analysis method used SPSS 25. Based on the results of the analysis, it shows that there is a positive and significant direct influence of work discipline and job satisfaction on productivity, there is a negative and significant direct influence of work stress on productivity.*

Keywords: *Work Dicipline; Work Stres; Work Productivity; Job Satisfaction.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *sampling total*, jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini sebanyak 84 responden. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Path Analysis*. Metode analisis data menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas, terdapat pengaruh langsung negative dan signifikan stress kerja terhadap produktivitas.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Stres Kerja; Produktivitas Kerja; Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

MSDM merupakan gabungan ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Afandi, 2021). MSDM adalah salah satu bagian dari manajemen yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang fokus pada elemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah aset krusial yang dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan. Komponen manusia selalu menjadi elemen yang tidak terpisahkan dari setiap kegiatan perusahaan, karena memiliki peranan penting sebagai faktor utama dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Di zaman modern yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan unggul dalam keahlian yang dimilikinya.

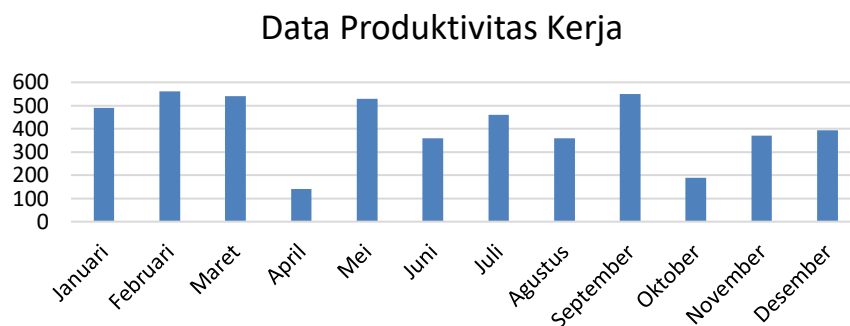
Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai rasio antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan. Dengan kata lain, produktivitas merujuk pada seberapa banyak barang atau jasa yang dapat diproduksi oleh seseorang dalam periode waktu yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, produktivitas kerja karyawan menjadi tolok ukur yang sangat signifikan, mengingat terdapat hubungan erat antara produktivitas individu dan produktivitas keseluruhan organisasi. Dengan kata lain, jika

produktivitas karyawan berada pada tingkat yang baik, maka besar kemungkinan bahwa produktivitas perusahaan juga dalam keadaan baik.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Pekerjaan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif. faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, (1) gaji, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) kedisiplinan, (4) rekan kerja menurut (Sudaryono, 2017). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh stres kerja, artinya stres dapat menjadi penyebab tidak terwujudnya kepuasan seseorang di tempat kerja (Astuti, 2021).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku baik dalam perusahaan maupun organisasi dengan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah upaya untuk menggerakkan, menegakkan dan memastikan pegawai mematuhi pedoman, aturan, standar serta tata tertib organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan, yang menunjukkan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya meliputi disiplin preventif (mencegah pelanggaran) dan korektif (memperbaiki pelanggaran dan sanksi).

Selain disiplin kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, di mana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam Perusahaan.



Berdasarkan penurunan produktivitas kerja dalam beberapa bulan terakhir, yaitu menunjukkan adanya ketidakefektifan pengelolaan kinerja serta potensi permasalahan internal yang belum terselesaikan secara optimal. Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta khususnya disiplin kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana disiplin kerja, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih baik guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Putra Elang Angkaraya Jakarta, menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu 84 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling total* yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengujian analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan *path analysis* (analisis jalur) menggunakan aplikasi SPSS 25.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas instrumen yang digunakan dan menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen serta seberapa baik suatu konsep dapat diukur oleh suatu alat ukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada 30 responden dengan hasil sebagai berikut:

Disiplin Kerja (X₁)Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No. Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,554	0,30	Valid
2	0,611	0,30	Valid
3	0,715	0,30	Valid
4	0,737	0,30	Valid
5	0,670	0,30	Valid
6	0,741	0,30	Valid
7	0,699	0,30	Valid
8	0,752	0,30	Valid
9	0,663	0,30	Valid
10	0,709	0,30	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, uji pengujian validitas pada disiplin kerja (X₁) dengan menggunakan korelasi *pearson product* pada program SPSS menunjukkan bahwa 10 (sepuluh) instrumen tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan demikian instrumen dapat dilanjutkan pada tahap realibilitas.

Stres Kerja (X₂)Tabel 2 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X₂)

No. Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,739	0,30	Valid
2	0,595	0,30	Valid
3	0,822	0,30	Valid
4	0,672	0,30	Valid
5	0,879	0,30	Valid
6	0,744	0,30	Valid
7	0,796	0,30	Valid
8	0,765	0,30	Valid
9	0,757	0,30	Valid
10	0,862	0,30	Valid
11	0,802	0,30	Valid
12	0,801	0,30	Valid
13	0,673	0,30	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, uji pengujian validitas pada variabel stres kerja (X₂) dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* pada program SPSS menunjukkan bahwa terdapat 13 (tiga belas) instrument tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan demikian dapat dilanjutkan pada tahap realibilitas.

Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No. Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,805	0,30	Valid
2	0,823	0,30	Valid
3	0,823	0,30	Valid
4	0,781	0,30	Valid
5	0,829	0,30	Valid
6	0,685	0,30	Valid
7	0,876	0,30	Valid
8	0,858	0,30	Valid
9	0,730	0,30	Valid
10	0,765	0,30	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, uji pengujian validitas pada kepuasan kerja (Z) dengan menggunakan korelasi *pearson product* pada program SPSS menunjukkan bahwa 10 (sepuluh) instrument tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan demikian instrument dapat dilanjutkan pada tahap pengujian realibilitas.

Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,940	0,30	Valid
2	0,893	0,30	Valid
3	0,846	0,30	Valid
4	0,795	0,30	Valid
5	0,672	0,30	Valid
6	0,910	0,30	Valid
7	0,849	0,30	Valid
8	0,578	0,30	Valid
9	0,494	0,30	Valid
10	0,391	0,30	Valid
11	0,693	0,30	Valid
12	0,760	0,30	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, uji pengujian validitas pada produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan korelasi *pearson product* pada program SPSS menunjukkan bahwa 12 (dua belas) instrument tersebut dinyatakan valid karena nilai korelasi yang sesuai dengan nilai ketetapan yaitu r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan demikian instrument dapat dilanjutkan pada tahap pengujian realibilitas.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2022). Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel, sedangkan jika nilai *cronbach* $< 0,6$ maka variabel tidak reliabel.

Tabel 5 Kriteria Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Ketetapan	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,871	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,938	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,936	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,912	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk penelitian ini.

Uji Normalitas

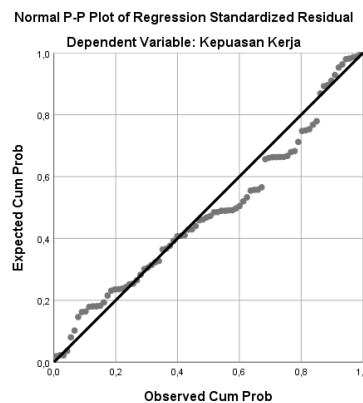
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Rochaety & Latief, 2019). Semua perhitungan statistik para metrik mengasumsikan distribusi normal dan memerlukan uji normalitas. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*. Keputusan digunakan sebagai pedoman jika nilai $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai $Sig > 0,05$ maka berdistribusi normal. Pendapat lain menyatakan bahwa data berdistribusi normal apabila data tersebut membentuk kurva bel.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Persamaan Pertama *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,20063478
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,060
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073 ^c

Sumber: Data Primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,073 yang artinya nilai sig lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kemudian normalitas data penelitian dapat dilihat pada gambar histogram yang membentuk kurva bel dan normal *probability plot* sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Persamaan Pertama

Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS versi 25, 2026

Berdasarkan Gambar 3.2 dapat diketahui bahwa hasil dari uji normalitas dengan grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa garis yang berbentuk lurus merupakan garis diagonal dan titik-titik yang mengikuti garis diagonal tersebut adalah data dalam penelitian ini. Pada grafik dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis lurus diagonal, sehingga pada model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai kolerasi antar variabel bebas (Rochaety & Latief, 2019). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam regresi penelitian ini maka dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance value* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika *tolerance value* > 0,05 dan $VIF \leq 5$ maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika $VIF > 0,05$ maka akan menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas Persamaan Kedua

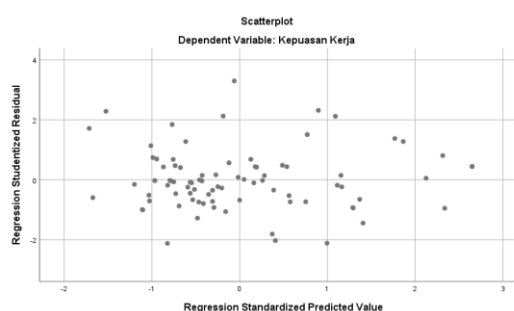
Model	Tolerance	VIF	Keputusan
Disiplin Kerja	0,528	1.895	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja	0,829	1.206	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,472	2.115	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan kedua tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Rochaety & Latief, 2019).



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama
Sumber: Hasil pengolahan data statistik dengan SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot menyebar dengan pola yang tidak jelas serta di atas dan di bawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model struktural pertama ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

Path Analysis

Analisis jalur adalah sebuah model perluasan bisa juga dikatakan sebagai model pengembangan diri konsep korelasi dan regresi, di mana korelasi dan regresi tidak permasalahan mengapa hubungan antara variabel terjadi serta apakah hubungan antar variabel tersebut disebabkan oleh variabel itu sendiri atau mungkin dipengaruhi oleh variabel lain. Analisis jalur merupakan salah satu uji regresi dengan variabel *intervening*, digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh langsung yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh tidak langsung melalui jalur adalah adanya daya metrik berkala interval.

$$Y = \text{pyx}_1.X_1 + \text{pyx}_2.X_2 + \text{pyz}.Z + \varepsilon_2$$

Keterangan:

- X_1 : Variabel eksogen disiplin kerja
- X_2 : Variabel eksogen stres kerja
- Z : Variabel endogen kepuasan kerja
- Y : Variabel endogen produktivitas kerja
- pyx_1 : Koefisien jalur untuk pengaruh langsung X_1 terhadap Y
- pyx_2 : Koefisien jalur untuk pengaruh langsung X_2 terhadap Y
- pyz : Koefisien jalur untuk pengaruh langsung Z terhadap Y
- ε_2 : Koefisien jalur variabel error 2

Tabel 8 Analisis Jalur Persamaan Kedua

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	15,797	7,150		2,209	,030
	Disiplin Kerja	,417	,203	,221	2,059	,043
	Stres Kerja	-,227	,071	-,272	-3,182	,002
	Kepuasan Kerja	,634	,184	,391	3,449	,001
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik Dengan SPSS Versi 25, 2026

Adapun model persamaan struktural analisis jalur berdasarkan nilai dari koefisien jalur (*Standardized Coefficients*) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx_1}.X_1 + \rho_{yx_2}.X_2 + \rho_{yz}.Z + \varepsilon_2$$

$$Y = 0,221X_1 + -0,272X_2 + 0,391Z + 0,486$$

Berdasarkan Tabel 8 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien jalur pada variabel disiplin kerja bertanda positif yaitu sebesar 0,221, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap variabel produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja, diduga akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, nilai koefisien jalur pada variabel stres kerja berpengaruh langsung dan negatif yaitu sebesar 0,272 terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya tingkat stres kerja, diduga akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Sedangkan nilai koefisien jalur pada variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung dan positif yaitu sebesar 0,391 terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadinya peningkatan kepuasan kerja, diduga akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Uji Statistik t

Uji-t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous* secara individual atau secara parsial. Adapun yang diuji dalam hal ini adalah signifikansi dan koefisiensi regresi. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} sesuai dengan taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$.

Tabel 9 Rekapitulasi Hasil Uji-t

No	Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	α	Uji Statistik	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh langsung positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.	7,833	1,663	0,000	0,050	$7,833 > 1,663$ $0,000 < 0,050$	Ha diterima Berpengaruh langsung positif dan signifikan.
2	Terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap kepuasan kerja.	-3,084	-1,663	0,003	0,050	$-3,084 < -1,663$ $0,003 < 0,050$	Ha diterima Berpengaruh langsung negatif dan signifikan.
3	Terdapat pengaruh langsung positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.	2,059	1,663	0,043	0,050	$2,059 > 1,663$ $0,043 < 0,050$	Ha diterima Berpengaruh langsung positif dan signifikan.
4	Terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja.	-3,182	-1,663	0,002	0,050	$-3,182 < -1,663$ $0,002 < 0,050$	Ha diterima Berpengaruh langsung negatif dan signifikan.
5	Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.	3,449	1,663	0,001	0,050	$3,449 > 1,663$ $0,001 < 0,050$	Ha diterima Berpengaruh langsung positif dan signifikan.

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji t variabel disiplin kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 7,833 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $84-2-1=81$ sebesar 1,663, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,833 > 1,663$) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{01} ditolak, artinya Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t variabel stres kerja memperoleh t_{hitung} sebesar -3,084 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $84-2-1=81$ sebesar 1,663, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,084 < -1,663$) dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,050$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} diterima dan H_{02} ditolak, artinya Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t variabel disiplin kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 2,059 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $84-2-1=81$ sebesar 1,663, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,059 > 1,663$) dengan signifikansi sebesar $0,043 < 0,050$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} diterima dan H_{03} ditolak, artinya terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji t variabel stres kerja memperoleh t_{hitung} sebesar -3,182 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $84-2-1=81$ sebesar 1,663, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-3,182 < -1,663$) dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,050$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} diterima dan H_{04} ditolak, artinya Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil uji t variabel kepuasan kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 3,449 dan nilai t_{tabel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$ atau $84-2-1=81$ sebesar 1,663, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,449 > 1,663$) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$; maka dapat disimpulkan bahwa H_{05} diterima dan H_{05} ditolak, artinya terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji Sobel (*Sobel Test*)

Analisis sobel dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *intervening*/mediator yaitu Z. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *exogenous* (X) kepada variabel *endogenous* (Y) melalui variabel *intervening* (Z). Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai Z_{hitung} dari unstandardized $Beta$ ab. Nilai Z_{hitung} dibandingkan dengan nilai Z_{tabel} , jika $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka dapat disimpulkan pengaruh mediasi signifikan. Z_{tabel} mutlak sebesar (1,96).

Tabel 10 Rekapitulasi Hasil Uji Sobel

No	Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	α	Uji Statistik	Kesimpulan
1	Terdapat pengaruh tidak langsung positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	2,02	1,96	0,042	0,050	$2,02 > 1,96$ $0,042 < 0,050$	Ha diterima Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
2	Terdapat pengaruh tidak langsung negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	2,00	1,96	0,045	0,050	$2,00 > 1,96$ $0,045 < 0,050$	Ha diterima Terdapat pengaruh tidak langsung negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Sumber: Data diolah, 2026

Nilai Z_{hitung} sebesar 2,02 dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,050$. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($2,02 > 1,96$), maka H_{06} ditolak dan H_{a6} diterima, artinya terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Butar & Nuridin (2022) dan Abdillah (2024) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Nilai Z_{hitung} sebesar 2,00 dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$. Nilai Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($2,00 > 1,96$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama & Widiastina (2023) dan Summiati dkk (2024) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas disiplin kerja yang baik akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu mematuhi peraturan perusahaan, menunjukkan tanggung jawab yang tinggi cenderung merasakan kenyamanan dan kepausan dalam bekerja, disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertib, teratur dan kondusif sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi sekaligus memenuhi harapan karyawan terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan kesanggupan karyawan untuk melaksanakan dan mempertahankan pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2021).

Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap kepausan kerja karyawan pada PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Stres kerja yang dialami oleh karyawan Sebagian dari banyaknya tuntutan tugas yang berlebihan yang diberikan oleh pimpinan hal tersebut menjadi berpengaruh langsung negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang berlebihan maka semakin besar kemungkinan karyawan merasa puas akan pekerjaannya. stres kerja salah satu faktor yang dapat menjadi penyebab tidak terwujudnya kepuasan seseorang di tempat kerja (Astuti, 2021). Dalam hal ini, stres kerja dapat dikatakan memiliki kepuasan dalam bekerja apabila tingkat stres pada karyawan tidak terlalu tinggi.

Pengaruh Langsung Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Disiplin kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan produktivitas kerja tanpa adanya disiplin, keahlian tinggi dan fasilitas yang lengkap sekalipun tidak akan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Kedisiplinan yang tertanam dengan baik berfungsi mengurangi hambatan pekerjaan, menjaga stabilitas operasional, dan menekankan tingkat kesalahan pada saat proses bekerja (Mangkunegara, 2021).

Pengaruh Langsung Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Stres kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan bersifat dinamis terhadap produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018). Pada tingkat yang sangat rendah, ketiadaan stres atau tantangan justru menurunkan produktivitas karena memicu kebosanan dan kecenderungan karyawan untuk menunda-nunda pekerjaan. Sebaliknya, stres pada tingkat yang optimal justru berpengaruh positif sebagai stimulus yang meningkatkan produktivitas kerja dan terakhir yaitu tingkat stres kerja yang tinggi melebihi batas kemampuan pengaruhnya berubah menjadi destruktif yaitu memicu kelelahan ekstrem menyebabkan tingginya kesalahan kerja yang pada akhirnya melumpuhkan efisiensi serta menurunkan tingkat produktivitas kerja secara drastis.

Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin meningkat produktivitas kerja yang mereka hasilkan. Kepuasan kerja yang terpenuhi dengan baik secara psikologis menumbuhkan motivasi, sehingga karyawan secara

sukarela mengerahkan energi, waktu dan fokus yang lebih besar demi tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang berisi bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan positif terhadap produktivitas kerja (Afandi, 2021).

Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta

Berdasarkan analisis data menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada produktivitas kerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan teori yang menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja serta tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2021).

Pengaruh Tidak Langsung Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta

Berdasarkan analisis data menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung negatif stres kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja. Artinya, tingkat stres kerja yang dialami karyawan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Stres kerja yang tinggi cenderung menyebabkan karyawan merasa tertekan, lelah secara fisik maupun mental, serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang berlebih (Mangkunegara, 2021).

KESIMPULAN

1. Tanggapan karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta untuk variabel disiplin kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan dalam kategori cukup.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta.
3. Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta.
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta.
5. Terdapat pengaruh langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta.
6. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta.
7. Terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta.
8. Terdapat pengaruh tidak langsung negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Putra Elang Angkasaraya Jakarta.

SARAN

1. Perusahaan disarankan dapat melakukan penyusunan kebijakan absensi yang bijak dan tegas.
2. Perusahaan disarankan untuk memperjelas organisasi melalui pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dengan melakukan peningkatan koordinasi dan komunikasi antar bagian agar setiap karyawan memahami peran serta alur kerja, sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak menimbulkan tingkat stres kerja yang tinggi.
3. Perusahaan disarankan untuk menerapkan sistem promosi yang lebih adil, transparan, dan berdasarkan prestasi kerja, kompetensi serta kinerja karyawan.
4. Perusahaan di sarankan untuk meningkatkan mutu kerja karyawan melalui pemberian pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kinerja secara berkala untuk memastikan tersedianya standar kerja yang jelas agar hasil pekerjaan menjadi lebih berkualitas dan produktivitas kerja dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, S. (2024). Kesejahteraan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Science Education and Management Business*, 3, 84–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.62357/joseamb.v3i1.279>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau : Zanafa Publishing.
- Astuti, R. Y. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo : Nata Karya.
- Butar, P. P. B., & Nuridin, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 23(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35137/jei.v23i2.522>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratama, K. D., & Widiastina, G. (2023). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Olahraga Dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 11(1), 103–111. <https://doi.org/https://doi.org/10.55822/jnana.v11i1.373>
- Rochaety, E. T. R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS (Edisi 2)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Summiati, Salfadri, & Hadya, R. (2024). Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT . Gersindo Minang Plantation (GMP) Pasaman , Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 65–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/emjm.v2i1>