



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA

<sup>1</sup>Midayanti Siahaan, <sup>2</sup>Yuli Arnida Pohan

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan  
Jl. KL Yos Sudarso Km.6,5 No.3-A, Tanjung Mulia, Medan, 20241, Indonesia

e-mail: [yantisiahaan2699@gmail.com](mailto:yantisiahaan2699@gmail.com), [kotaksuratuli23@gmail.com](mailto:kotaksuratuli23@gmail.com)

**Received:** 2024-01-07, **Revised:** 2024-02-14, **Accepted:** 2024-02-21

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara. Pada penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan wawancara. Teknik pengujian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah menggunakan uji instrumen penelitian, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis adalah pada variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, kemudian pada variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dan pada variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara. Pada hasil secara simultan diperoleh hasil bahwa pada variabel disiplin kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan Karyawan

### Abstract

*This research aims to determine the influence of communication work discipline and work stress on job satisfaction at PT. Sarana Agro Nusantara. This research used a total of 70 respondents. The data collection techniques used in this research used questionnaires and interviews. The testing techniques used in this research are research instrument tests, descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and hypothesis tests. The results obtained from hypothesis testing are that the work discipline variable has no positive and significant effect on employee satisfaction, then the communication variable has a positive and significant effect on employee satisfaction and the work stress variable has a positive and significant effect on employee satisfaction at PT. Sarana Agro Nusantara. Simultaneously, the results showed*



JURNAL WIDYA This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



---

*that the variables of work discipline, communication and work stress had an effect on employee satisfaction at PT. Sarana Agro Nusantara.*

*Keywords: Work Discipline, Communication, Job Stress and Employee Satisfaction*

## 1. Pendahuluan

Sumber kesudahan individu menakhlikkan kejahatan esa sempadan keberhasilan perusahaan karena kontribusi benih kesudahan individu adalah merencanakan, melaksanakan, menimbrung mengolah berbagai jadwal operasional perusahaan. Selain itu penyelenggaraan benih kesudahan individu yang bermanfaat dan efisien akan mengintensifkan kapabilitas perusahaan bersumber sudut uang tambang dan pengeluaran. Karyawan menakhlikkan molekul penting bilang keberhasilan perusahaan, apabila pekerja memiliki kesepakatan yang rendah dongeng ia akan tersem-bunyi menjelang memompong majunya perusahaan.

Karyawan tidak lagi dianggap seumpama liability (kewajiban), memarakan seumpama harta perusahaan. Organisasi harus mempunyai pekerja yang berpengaruh menjelang bisa menyelesaikan majelis seoptimal memperoleh sehingga bisa merengkuh target yang diinginkan majelis. Dalam perusahaan pekerja harus di agih ketertarikan yang eksklusif karena pekerja menakhlikkan artikulasi asas kesuksesan perusahaan dedikasi dimasa waktu ini maupun di kala mendatang yang menakhlikkan asset perusahaan.

PT Sarana Agro Nusantara menakhlikkan perusahaan yang berkecimpung di habitat saham kebijakan pengelolaan Transportasi (UJPT) *Freight forwarding* yang mempunyai kemudahan dan peservis sirat-sirat lain perigi tonggok menjelang vet kelambir sawit dan fraksinya menimbrung sakar tetes, dan juga saham kebijakan pengiriman pengelolaan dokumen ekspor dan impor. Organisasi dituntut menjelang menazamkan benih kesudahan individu yang beraras dan unggul, sehingga akan memperteguh prestasi yang nantinya merengkuh taraf keceriaan pekerjaan yang tinggi. Seseorang pakai taraf keceriaan pekerjaan yang tinggi, dongeng akan mempunyai citra yang film terhadap pekerjaannya.

Seseorang pakai taraf keceriaan pekerjaan yang rendah mempunyai citra klise terhadap pekerjaannya. Kepuasan pekerjaan menakhlikkan praktik emosional yang dirasakan oleh seorang pekerja. Karyawan akan beroperasi pakai dedikasi apabila merakit menyangka puas pakai apa yang merakit harapkan. Menurut Nasution (2019) keceriaan pekerjaan menakhlikkan keadaan terpenuhinya dorongan- dorongan seumpama dorongan terhadap pekerjaan, taraf supervisi, asosiasi antar pekerja, peluang menjelang berkarier menimbrung peningkatan standar dan uang jaga yang sependapat. Ketidakpuasan pekerja bagian dalam perusahaan akan berlaga klise terhadap adab pekerja bagian dalam merengkuh target perusahaan.

Perilaku pekerja yang malas akan melahirkan bidang bilang perusahaan bercorak taraf absensi yang tinggi, keterlambatan pekerjaan, dan invasi keahlian lainnya yang bisa menakluki keceriaan keja pekerja. Sebaliknya adab pekerja yang menyangka puas akan lebih menunggangkan bilang perusahaan atau majelis. Permasalahan bagian dalam penyelenggaraan tata usaha SDM bisa kelahirannya di majelis apa saja, dedikasi itu perusahaan yang berkecimpung bagian dalam habitat kebijakan maupun manufaktur.





Berdasarkan kesudahan dialog pakai kejahatan seorang pemrakarsa yang bercap kreator Hermawan berposisi ambang bab tadah barang, bahwa yang merakit butuhkan agar merakit menyangka puas dan roh bagian dalam beroperasi adalah kesejahteraan, artinya bahwa menjelang tata pengupahan yang kelahirannya di bagian dalam perusahaan yakni yang merakit dapatkan bagian dalam setaip bulannya yakni Rp. 2,540.000 menjelang raba dan resiko alarm pekerjaan, merakit dugaan tidak sependapat pakai uang jaga yang merakit dapatkan babak ini lah yang berlaga ambang taraf keceriaan yang rendah.

Karena konstituen pelepasan uang jaga dan uang insentif adalah konstituen yang menakluki kenaikan keceriaan pekerjaan pekerja. Hal ini setujuan pakai ajaran bersumber Handoko (2019) yakni pelepasan uang jaga secara tersampuk akan memperteguh taraf keceriaan pekerja. Menurut sedarmayanti (2020) konstituen-konstituen yang bisa menakluki keceriaan pekerjaan adalah keahlian pekerjaan. Disiplin pekerjaan bermakna hukum stamina dan berdedikasi menjelang lembaga-lembaga yang beroperasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) mengutarakan bahwa “Semakin dedikasi keahlian pekerjaan seorang pekerja dongeng semakin tinggi pula taraf keceriaan pekerja itu sendiri.

Kurangnya keahlian pekerjaan berharta terhadap efesiensi dan kemangkusan jawatan pekerjaan, jika keahlian bagian dalam suatu perusahaan tidak ditegakan dongeng kans target yang sangkil ditetapkan tidak akan berbuah secara bermanfaat dan efisien”. Disiplin pekerjaan yang bersinggasana ambang PT. Sarana Agro Nusantara secara kepaduan masih belum optimal babak ini jadi bersumber tingkah laku indisipliner karyawannya bagian dalam mengimplementasikan pekerjaan dan kepatuhannya ambang sistem yang sangkil ditetapkan. Perilaku indisipliner yang dilakukan oleh sejumlah pekerja jadi ambang pengkajian yang dilakukan penulis, dimana terselip adanya pekerja yang terlalai datang, pemakai alarm jeda yang jumlah bermanfaat yang enggakibatkan masa ulang mengakar pekerjaan bekerja molor. Permasalahan lain adalah terselip bahwasnya pekerja tidak mengabdikan masa bekerjanya pakai dedikasi, namun justru digunakan menjelang bercepatuk pakai sesama sekutu pekerjaan, kelak masih ditemukannya pekerja yang belum mengindahkan SOP sependapat pakai dasar yang seharusnya.

Kemudian konstituen lain yang bisa menawan keselamatan peranan pegawai adalah relasi, relasi seumpama wahana bagian dalam seruan maupun hadiah instansi bagian dalam institusi menjadikan pemecahan terhadap menurunnya keselamatan peranan karena tambah relasi kita bisa memeriksa adab seseorang (Madlock, 2018). Brahmasari (2019) bagian dalam penelitiannya menumpahkan relasi seumpama suatu permutasi informasi. Ali dan Haider (2020) relasi yang tunduk antar bani akan menyusun relasi membantu.

Disamping isyarat rendahnya motivasi, juga siap kasus lain yaitu relasi yang hisab membantu. Didukung kesudahan rembuk tambah sejumlah pegawai, menumpahkan bahwa adanya relasi yang hisab membantu antar teman peranan, jika kefasikan tunggal pegawai menyerahkan pekerjaannya untuk teman peranan lainnya dan hasilnya tidak seia sekata tambah apa yang diharapkan tauke berwai pegawai tersimpul akan saling menyalahkan. Permasalahan tersimpul akan memicu adanya perbedaan yang berkelanjutan antar sesama pegawai yang keluih ganjaran relasi yang tidak bisa bekerja tambah membantu.

Faktor lain yang bisa menawan keselamatan peranan pegawai adalah tensi peranan, Stres peranan dan keselamatan peranan adalah hal institusi yang menawan daya dan kemajuan suatu





institusi bagian dalam daerah yang kompetitif (Hans et al., 2018). Stres peranan adalah suatu kira tersenak yang dialami pegawai bagian dalam menjalani aksi. Stres peranan ini bisa memunculkan kira tidak tenang, kecemasan, hati yang tidak stabil, tersem-bunyi tidur, merokok yang berlebihan, sanggup menyendiri, hisab rileks, bingung dan menempuh kenaikan intonasi darah (Mangkunegara, 2019).

Menurut Khalidi dan Wazalify (2018) alasan tensi adalah ketidakjelasan berpokok apa yang berperan pikulan aksi, cacat kala bagian dalam penyelesaian instansi, kurangnya kemudahan yang mengangkat menjelang memanifestasikan aksi dan instansi yang bertentangan. Berdasarkan kesudahan eksplorasi tambah sejumlah pegawai, menumpahkan bahwa siap hal tensi peranan yang dialami pegawai yaitu, adanya intonasi peranan yang tinggi, nanti alarm peranan yang tempo yakni sementara 10 alarm bagian dalam sehari, lewat nanti konstituen survei yang ketat sehingga surah ini lah yang bisa mengintensifkan tensi peranan pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan penulis maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sarana Agro Nusantara”.

## 2. Tinjauan Literatur

### A. Kepuasan Kerja

#### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019:25) mencurahkan bahwa: Kepuasan kriya mengadakan respon membantu atau emosional terhadap berbagai faktor atau pihak acara seseorang sehingga kesenangan kriya bukan mengadakan rencana tunggal. Seseorang bisa relatif puas tambah kekhilafan tunggal pihak acara dan tidak puas tambah tunggal atau lebih pihak. Kemudian mematuhi Robbins dan Judge (2018:75) mencurahkan bahwa: Kepuasan kriya adalah tindakan masyarakat terhadap acara seseorang yang menunjukkan pertentangan kisi-kisi perkiraan pujian yang dikabulkan pemrakarsa dan perkiraan yang berjuang yakini seharusnya berjuang terima.

Kepuasan kriya mengadakan tindakan cetakan terhadap pekerjaannya, yang keluih berlapiskan pendirian terhadap suasana kriya. Penilaian terkandung bisa dilakukan terhadap kekhilafan tunggal pekerjaannya, pendirian dilakukan seperti penglihatan mengambang-ambung bagian dalam mengambil kekhilafan tunggal etos-etos penting bagian dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2018:46) mencurahkan bahwa Karyawan yang puas lebih menggandrungi suasana kerjanya terbit hadirat kerjanya. Persaaan-pandangan yang berpautan tambah kesenangan dan ketidakpuasan kriya gemar merefleksikan pengalihan terbit harkat kriya kondisi suka duka kehidupan-suka duka kehidupan kriya hadirat kala saat ini dan di kurun purba terbit hadirat jaminan-jaminan kepada di kurun depan, sehingga bisa disimpulkan bahwa sedia dua elemen penting bagian dalam kesenangan kriya.

Menurut Greenber and Baron (bagian dalam Yuniasanti and Setiawan, 2018:90) mencurahkan bahwa: Kepuasan kriya seperti tindakan cetakan atau klise yang dilakukan jiwa terhadap acara berjuang. Pendapat bagian lainnya yakni Menurut Luthan (bagian





dalam Vanecia, 2019:117) mencurahkan bahwa Kepuasan kriya mengadakan pandangan demen atau tidak demen yang di rasakan oleh orang upahan terhadap pekerjaannya sebagai semangat kriya yang merangkum keadaan udara organisasi, relasi kisi-kisi pembesar dan bawahan, relasi tambah sesama orang upahan di bagian dalam perusahaan.

Dari sejumlah defenisi diatas kesenangan kriya bisa di simpulkan bahwa setiap spesies yang kriya mengharapapkan bisa merebut kesenangan terbit tempatnya bekerjanya. Pada dasarnya kesenangan kriya mengadakan ayat yang berwatak orang per orang karena setiap jiwa akan menyimpan tahap kesenangan yang berbeda-selisih sepaham tambah etos-etos yang main bagian dalam selira setiap jiwa. Semakin berlebihan pihak bagian dalam acara yang sepaham tambah kemauan jiwa, kisah semakin tinggi tahap kesenangan yang dirasakan.

## B. Disiplin Kerja

### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menemukan kiprah, ulah manuver dan sepak terjang yang sependapat pakai perkara perusahaan ketakziman yang terkandung maupun yang tidak terkandung. Peraturan yang dimaksud terhitung absensi, bertatih masuk, kintil awal kembali orang upahan. Jadi ayat ini menemukan suatu kiprah indisipliner orang upahan yang teristiadat disikapi pakai ketakziman oleh aspek manajemen. anyak yang mengasosiasikan lapangan itu bilamana orang upahan selalu hadir kintil kembali benar depan waktunya. Pendapat itu semata-mata kekeliruan tunggal yang dituntut oleh yaysan.

Oleh karena itu kedisiplinan bisa diartikan seumpama ulah manuver yang terkandung maupun yang tidak terkandung. (Hasibuan, 2019). Disiplin peranan bisa didefeinisikan seumpama suatu kiprah menghormati, menghargai, memperhambakan dan berakidah terhadap perkara-perkara yang berlaku, ketakziman yang terkandung maupun tidak terkandung kintil berkemampuan menjalankannya dan tidak menggelak kepada menurut sanksi-sanksinya apabila ia membantah biro dan mahkota yang diberikan kepadanya.

Sedangkan meyakini Rivai (2019), Kedisiplinan menemukan kekuatan operatif MSDM yang terpenting, karena semakin ketakziman lapangan orang upahan depan perusahaan, cerita semakin tinggi penampilan peranan. Disiplin orang upahan adalah tata susila seseorang yang sependapat pakai perkara, kebijakan peranan yang terdapat atau lapangan adalah kiprah, ulah manuver dan sepak terjang yang sependapat pakai perkara pecah yaysan ketakziman terkandung maupun yang tidak terkandung.

## C. Komunikasi

### 1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah materi yang amat tegang diperbincangkan, bukan semata-mata di kancan awam, sehingga wicara pergesekan itu pribadi menyimpan terlalu berlebihan juntrungan yang berlainan. Kata pergesekan atau *communication* bagian dalam irama inggris pecah mulai sejak wicara Latin *communis* yang berarti “sama,” *communico*, *communicatio*, atau *communicare* yang berarti “mengasuh sama” (to make common). Istilah pertama (*communis*) paling tegang disebut seumpama pusat wicara pergesekan, yang menemukan lapisan mulai sejak wicara-wicara Latin lainnya yang mirip (Deddy Mulyana, 2018:145).





Karlfried Knapp bagian dalam (Suprpto, 2019:116) bahwa pergesekan menemukan koneksi antar diri yang memperuntukkan kaidah cap *linguistik*, seumpama kaidah cap verbal (wicara-wicara) dan nonverbal.

Sistem ini bisa disosialisasikan secara langsung/tilik sadar atau menyeberangi fasilitas lain (tulisan, oral, dan visual). Menurut Bereleson and Stainer (2018:78) Komunikasi adalah tenggang ajakan masukan, gagasan, emosi, lingkungan dan lain-lain menyeberangi praktik symbol wicara-wicara, gambar, poin-poin dan lain-lain. Hovland, Janis and Kelley, Miller bagian dalam Ardianto (2019) membabarkan pergesekan seumpama “kelakuan esa haluan yang menyeluruhi emblem formal verbal kepada mengalihkan sopan santun kerabat lain”.

Menurut Bereleson and Stainer (2018:78) Komunikasi adalah tenggang ajakan masukan, gagasan, emosi, lingkungan dan lain-lain menyeberangi praktik symbol wicara-wicara, gambar, poin-poin dan lain-lain”. Dari draf inimenunjukkan bahwa pergesekan seumpama tenggang, seumpama khitah kepada menakluki kerabat lain, seumpama cap, dan seumpama transaksi. Dari sejumlah mazhab diatas, mengikuti dahir bahwa pergesekan adalah suatu tenggang kepada membaca suatu masukan untuk kerabat lain dedikasi secara lafal maupun tulisan/cap.

## D. Stres Kerja

### 1) Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan keinginan aktualnya dan hasilnya dipandang tidak pasti namun penting (Robbins dan Judge, 2019). Menurut Siagian (Astianto dan Supriyadi, 2019), stres adalah suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan fisik seseorang. Kegagalan mengelola stres dengan baik biasanya mengakibatkan ketidakmampuan berinteraksi dengan lingkungan, baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2018: 85), stres kerja mengacu pada tekanan atau tekanan yang dirasakan karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Selain itu Cartwright dan Cooper (Mauladi, 2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan yang terjadi ketika tuntutan yang dihadapi melebihi kekuatan yang ada. Berdasarkan pengertian stres kerja di atas, peneliti berpendapat bahwa stres kerja adalah keadaan dinamis seseorang ketika dihadapkan pada peluang, hambatan, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang sebenarnya diinginkan oleh individu tersebut dan dapat kita simpulkan bahwa hasilnya dapat dilihat sebagai sesuatu yang tidak pasti. Ketidakpastian dianggap penting.

## 3. Metode Penelitian

### A. Jenis dan Sumber Data

#### 1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Konektivitas adalah hubungan antar variabel individual. Data yang dikumpulkan dalam penelitian variabel disiplin kerja, komunikasi, stres kerja, dan kepuasan kerja bersifat kuantitatif berupa tanggapan atas pertanyaan mengenai disiplin kerja, komunikasi, stres kerja, dan kepuasan kerja, yaitu data. Menurut Sugiyono (2018), penelitian





kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada perhitungan dengan menggunakan ukuran numerik.

2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah dimana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti dalam menggunakan sumber data primer dan sekunder.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih penulis untuk melakukan penelitian adalah di PT. Sarana Agro Nusantara yang beralamat di JL Ujung Baru, Belawan, 20411 Belawan I Medan Kota Belawan Kota Medan Nort Sumatera, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411.

C. Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara yakni sebanyak 70.

2) Sampel

Setelah menentukan populasi, maka selanjutnya melakukan penarikan sampel. Menurut sugiyono (2019) menyatakan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian Teknik Nonprobability sampling yaitu berupa sampel jenuh. Sampel jenuh/sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 72                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 4.00384568              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .089                    |
|                                    | Positive       | .054                    |
|                                    | Negative       | -.089                   |
| Test Statistic                     |                | .089                    |
| 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. |

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nolai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### b) Uji Multikolinieraitas

**Tabel 2. Uji Multikolinieraitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |                         |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics |       |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)     | 7.681                       | 2.331      |                           |                         |       |
|                           | Disiplin Kerja | .089                        | .078       | .129                      | .888                    | 1.126 |
|                           | Komunikasi     | .384                        | .124       | .376                      | .758                    | 1.320 |
|                           | Stres Kerja    | .106                        | .140       | .095                      | .721                    | 1.387 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Dari tabel uji multokolinieraitas diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel disiplin kerja dengan nilai 0,888 yang berarti  $0,888 > 0,10$ , variabel komunikasi dengan nilai 0,758 yang berarti  $0,758 > 0,10$  dan variabel stres kerja dengan nilai 0,721 yang berarti  $0,721 > 0,10$  maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieraitas.
2. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian disiplin kerja yaitu sebesar 1,126 yang berarti  $1,126 < 10$ , untuk variabel komunikasi dengan nilai VIF sebesar 1,320 yang berarti  $1,320 < 10$ , dan untuk variabel stres kerja dengan nilai VIF sebesar 1,387 yang berarti  $1,387 < 10$  hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieraitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### c) Uji Heterokedastistas

**Tabel 3. Uji Heterokedastistas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 2.197                       | 1.233      |                           | 1.782 | .079 |
|                           | Disiplin Kerja | -.043                       | .044       | -.122                     | -.982 | .330 |
|                           | Komunikasi     | .085                        | .056       | .195                      | 1.519 | .133 |
|                           | Stres Kerja    | -.047                       | .058       | -.109                     | -.818 | .416 |







a. Dependent Variable: Abs

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel disiplin kerja yaitu 0,330 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, kemudian pada pengujian yang kedua variabel komunikasi yaitu dengan nilai 0,133 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05, pada pengujian yang ketiga variabel stres kerja yaitu dengan nilai 0,416 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05.

Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | -.251                       | 1.646      |                           | -.152 | .880 |
|                           | Disiplin Kerja | -.006                       | .094       | -.006                     | -.061 | .951 |
|                           | Komunikasi     | .543                        | .116       | .454                      | 4.698 | .000 |
|                           | Stres Kerja    | .492                        | .099       | .449                      | 4.961 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25

Persamaan regresinya dari nilai-nilai diatas adalah:

$$Y = -0,251 + 0,006X_1 + 0,543X_2 + 0,492X_3 + e$$

Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan adalah nilai komunikasi (X2) sebesar 54,3%.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | -.251                       | 1.646      |                           | -.152 | .880 |
|                           | Disiplin Kerja | -.006                       | .094       | -.006                     | -.061 | .951 |
|                           | Komunikasi     | .543                        | .116       | .454                      | 4.698 | .000 |
|                           | Stres Kerja    | .492                        | .099       | .449                      | 4.961 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data Uji SPSS 25





Rumus :  $n-k (72-4) = 68$

Nilai Ttabel : 1,995

Adapun penjelasan dari hasil uji parsial dari hasil pengujian diatas sebagai berikut.

**a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $72-4= 68$ . Nilai tabel untuk n = 68 adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 0,061 < t_{tabel} 1,995$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak yang berarti secara parsial disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**b) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $72-4= 68$ . Nilai tabel untuk n = 68 adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,698 > t_{tabel} 1,995$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima yang berarti secara parsial komunikasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**c) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $72-4= 68$ . Nilai tabel untuk n = 68 adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,961 > t_{tabel} 1,995$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H3 diterima yang berarti secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan.

**b. Uji Simultan**

**Tabel 6. Uji Simultan**

| ANOVA <sup>a</sup>   |            |                |    |             |        |                   |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model  |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1  | Regression | 826.017        | 3  | 275.339     | 37.203 | .000 <sup>b</sup> |
|  | Residual   | 503.261        | 68 | 7.401       |        |                   |
|  | Total      | 1329.278       | 71 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan                           |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  37,203 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan n = diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2,51 dari hasil ini diketahui





hitung >  $t_{tabel}$  yaitu  $37,203 > 2,51$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .788 <sup>a</sup> | .621     | .605              | 2.720                      |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Disiplin Kerja, Komunikasi

Sumber: Data Uji SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada nilai *R Square* diperoleh nilai 0,621 yang artinya 62,1% pengaruh disiplin kerja (X1) komunikasi (X2) dan stres kerja pada PT. Sarana Agro Nusantara Kemudian sisanya yaitu 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### 5. Pembahasan

##### a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $72 - 4 = 68$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk n = 68 adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 0,061 < t_{tabel} 1,995$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H1 ditolak. Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah aturan yang harus diikuti oleh pekerja yang berlaku di dalam perusahaan, maka dari itu dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki kaitannya terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun permasalahan dari disiplin kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara adalah Masih adanya karyawan yang kurang disiplin diantaranya terkait dengan jam kerja.

##### b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui (n-k) yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $72 - 4 = 68$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk n = 68 adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,698 > t_{tabel} 1,995$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan H2 diterima. Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang terdapat pada PT. Sarana Agro Nusantara. Maka dari itu yang perlu diperhatikan bahwa menjalin komunikasi yang baik antar sesama pekerja maupun kepada pimpinan perusahaan perlu dilakukan sehingga nantinya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Sebab permasalahan dari komunikasi di PT. Sarana Agro Nusantara adalah adanya komunikasi yang kurang





efektif antar rekan kerja, jika salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya.

### c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel diatas, maka kriteria uji hipotesis yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Untuk itu, kriteria pengujian uji t pada tingkat sig 0,05 yaitu diketahui  $(n-k)$  yang dimana n ialah jumlah responden dan k jumlah variable =  $72-4= 68$ . Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 68$  adalah 1,995. Dapat dilihat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,961 > t_{tabel} 1,995$  maka dasar ketentuan uji secara parsial dapat disimpulkan  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara. Maka dari itu pihak perusahaan perlu memperhatikan porsi beban kerja dan sesuai dengan kemampuan pada setiap karyawan sehingga para pekerja dapat bekerja dengan baik dan mampu meningkatkan kepuasan kerja dari masing-masing pekerja. Karena permasalahan dari stres kerja di PT. Sarana Agro Nusantara adalah terdapat masalah stres kerja yang dialami karyawan yaitu, adanya ketidakjelasan peran, dimana karyawan menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya contohnya seperti karyawan bidang administrasi mengambil pekerjaan pada bagian bidang sertifikasi.

### d. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} 37,203$  sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n =$  diperoleh nilai  $t_{tabel} 2,38$  dari hasil ini diketahui  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $37,203 > 2,38$ . Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. Berdasarkan hasil uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja, komunikasi dan stres kerja maka dari itu faktor-faktor diatas harus perlu diperhatikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara.

## 5. Kesimpulan

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara yang berarti  $H_1$  ditolak dengan syarat ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  tidak dapat terpenuhi.
2. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara yang berarti  $H_2$  diterima dengan syarat ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat terpenuhi.





3. Berdasarkan hasil pengujian uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara yang berarti  $H_3$  diterima dengan syarat ketentuan thitung > ttabel dapat terpenuhi.
4. Berdasarkan hasil pengujian uji simultan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara.

## B. Saran

Adapun saran yang berkaitan dengan hasil analisa diatas diantaranya sebagai berikut.

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi pihak perusahaan dalam hal ini PT. Sarana Agro Nusantara agar mampu memberikan segala hak-hak yang diberikan kepada para karyawan sehingga nantinya akan secara otomatis tingkat kepuasan karyawan itu sendiri, kemudian juga pihak perusahaan harus meningkatkan peraturan agar meningkatkan tingkat disiplin karyawan.

### 2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan mampu mengimplementasikan hasil penelitian ini kepada masyarakat dan mampu menerapkan hasil penelitian jika masuk ke dalam dunia pekerjaan.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan referensis untuk penelitian selanjutnya dan mampu mengembangkan variabel yang telah diteliti oleh penulis.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

## Referensi

- [1] Agung Setiawan (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.
- [2] Ardianto (2019). Defenisi Komunikasi Jakarta : Bumi Aksara
- [3] Arikunto (2017). Batasan Masalah Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Assauri, S., 2015. Manajemen Pemasaran, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- [5] As'ad (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.





- [6] Bereleson & Stainer (2018). *Pengertian Komunikasi* Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- [7] Bob Sabran, 2017, *Manajemen Pemasaran*, Penerbit Erlangga.
- [8] Bovee dan Thill (2019). *Proses Komunikasi* Jakarta : Bumi Aksara
- [9] Brahmasari (2019). *Konsep Komunikasi* Jakarta: Erlangga.
- [10] Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- [11] Daniel, Moehar .2019. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta : Bumi Aksara
- [12] Denok Surasi (2018). *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- [13] Effendy (2018). *Tujuan Komunikasi* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [14] Fuad, (2018). *Indikator Kepuasan Kerja Karyawan*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Ghozali, (2018). *Pengujian Analisis Deskriptif*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Hans et al., (2018). *Pengertian Stres Kerja* Edisi13. Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- [17] Harunan, R. M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis*.
- [18] Hasibuan (2018). *Teknik Disiplin Kerja* Jilid I. Edisi Ke 13. Jakarta: Erlangga.
- [19] Jin Et Ali, (2018). *Indikator Stres Kerja Kencana Prenada Media Group*.
- [20] Kestria Senja Octaviana dan Teguh Arie fiantoro (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandan wangi Semarang)*.
- [21] Khalidi dan Wazalify (2018). *Pola Stres Kerja* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [22] Laras Guntur Santika (2019). *Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan PT. Solusi Energy Nusantara*.
- [23] Madlock, (2018). *Defenisi Kepuasan Kerja* Edisi kedua. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

