



Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera *Speciality Coffees* Berastagi

Sindy Sintia^{1*}, Ide Tria Nita Br Ginting², Andre Fitriano³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia Medan

E-mail: sindysintiaa74@gmail.com¹, ideginting05@gmail.com²

Korespondensi penulis : sindysintiaa74@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to assess how work discipline, communication, and work stress affect the work performance of staff at PT. Kopi Khas Sumatera. Workers are an important part of achieving business goals, so it is very important to understand things about staff work results. The success of a company not only depends on strategy or capital but also on how optimal employees perform in their respective roles. Therefore, performance is a critical aspect to monitor and evaluate. Information obtained from distributing questionnaires has been tested for validity and accuracy of information. The validity test shows that all items have a calculated r-value greater than 0.213, indicating that all questionnaire statements are valid. Meanwhile, the information straightness test using the Kolmogorov-Smirnov method shows a normal distribution of information, with a significant number of 0.200 which exceeds the threshold of 0.05. From multiple linear regression analysis, the formula $Y = 2.067 + 0.310X_1 + 0.304X_2 + 0.445X_3$ is obtained. This model indicates that work discipline (X_1), communication (X_2), and work stress (X_3) all positively influence staff work performance (Y). The F-calculated value of 98.024 is significantly greater than the F-table value of 2.72, and the significance value of 0.000 is less than 0.05. These findings confirm that all three independent variables simultaneously have a significant impact on employee performance. The study concludes that improving discipline, maintaining effective communication, and managing stress levels are essential strategies to enhance employee productivity. Managers should create supportive work environments and develop communication channels that encourage collaboration and stress resilience.*

Keywords: *communication, discipline, performance, stress, workers.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai bagaimana disiplin kerja, komunikasi, dan stres kerja mempengaruhi kinerja staf di PT. Pekerja adalah bagian penting dalam mencapai tujuan bisnis, jadi sangat penting untuk memahami hal-hal tentang hasil kerja staf. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada strategi atau modal tetapi juga pada seberapa optimal kinerja karyawan dalam perannya masing-masing. Oleh karena itu, kinerja merupakan aspek penting untuk dipantau dan dievaluasi. Informasi yang diperoleh dari penyaluran kuesioner telah diuji validitas dan keakuratan informasi. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item memiliki nilai r yang dihitung lebih besar dari 0,213, yang menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner valid. Sementara itu, uji kelurusan informasi menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi informasi yang normal, dengan jumlah signifikan 0,200 yang melebihi ambang batas 0,05. Dari analisis regresi linier berganda, rumus $Y = 2,067 + 0,310X_1 + 0,304X_2 + 0,445X_3$ diperoleh. Model ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3) semuanya secara positif mempengaruhi kinerja kerja staf (Y). Nilai yang dihitung F 98,024 secara signifikan lebih besar dari nilai tabel F 2,72, dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel independen secara bersamaan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa meningkatkan disiplin, menjaga komunikasi yang efektif, dan mengelola tingkat stres adalah strategi penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengembangkan saluran komunikasi yang mendorong kolaborasi dan ketahanan stres.

Kata kunci: disiplin, komunikasi, kinerja, pekerja, stres.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia diperlukan bagi setiap bisnis atau organisasi untuk menjalankan tugas operasionalnya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan produktivitas bisnis. Menurut Sutrisno (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam pengelolaan individu agar

berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi organisasi. Manajemen yang baik mencakup perencanaan, rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja untuk memastikan efisiensi dan efektivitas kerja.

Dalam organisasi, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, komunikasi yang efektif, serta tingkat stres yang dialami dalam lingkungan kerja. Faktor ketiga ini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Luthans, Luthans, dan Luthans (2021) menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan penurunan motivasi, absensi tinggi, dan turunnya produktivitas. Selain itu, Handoko (2020) menekankan bahwa komunikasi internal yang jelas dan dua arah dapat meningkatkan semangat kerja dan memperkuat kohesi tim. Oleh karena itu, meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi memerlukan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana disiplin, komunikasi, dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial, jadi mereka terkait erat dengan beragam cita-cita dan konvensi perusahaan. Pengaruh disiplin bisa mempengaruhi metode karyawan bertingkah laku, metode menggambarkan pekerjaannya serta metode mematuhi ialah tanggung jawabnya, semacam tugas-tugas dikantor serta kedatangan karyawan pada jam yang telah disesuaikan perusahaan tersebut. Disiplin terus menjadi hal penting, hingga kinerja pada karyawan pula hendak bertambah, sehingga karyawan dengan Ikhlas bekerja sebaik mungkin agar dapat menggapai tujuan dari suatu perusahaan. Berarti komunikasi ditempat kerja dapat berakibat pada kesuksesan suatu perusahaan.

Stres kerja juga menjadi suatu hal yang menjadi predictor utama kepuasan kerjadan situasi stress dapat menimbulkan kemalasan pada karyawan. Stress sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negative tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stress, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negative dapat menurunkan Tingkat kerja karyawan. Perusahaan harus mampu meminimalisir stress kerja yang dialami oleh karyawan.

Tabel 1. Tingkat Absensi karyawan PT Sumatera Speciality Coffee Tahun 2024 periode maret- juni

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Aktif Kerja	Jumlah Absensi (Orang)	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
Maret	107	26	1	3,84%	96,16%
April	107	26	2	7,69%	92,31%
Mei	107	27	1	3,70%	96,3%
Juni	107	25	3	12%	88%

Sumber: PT Sumatera Speciality Coffee (2024)

Berdasarkan table 1 menunjukkan Tingkat absensi karyawan PT Sumatera Speciality Coffee periode Maret 2024 – Juni 2024 mengalami penurunan presentase absensi dari 96,16% pada bulan Maret 2024 menjadi 88% di bulan Juni 2024. Jika tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi karyawan akan menghambat produktivitas Perusahaan sehingga tujuan Perusahaan juga akan terhambat.

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian “Pengaruh Disiplin, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumatra Specialty Coffees Berastagi” merupakan salah satu penelitian yang menarik untuk dilakukan oleh peneliti.

2. METODE PENELITIAN

Riset ini dilakukan di PT. Sumatera Specialty Coffees yang berlokasi di Berastagi, Kabupaten Karo, serta berlangsung dari bulan Juni 2024 sampai Maret 2025. Periset memakai pendekatan kuantitatif dengan tata cara deskriptif korelasional buat mengenali gimana dampak stres, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja. Informasi yang dikumpulkan berasal dari 2 sumber, ialah informasi primer yang diperoleh lewat wawancara, pengisian kuesioner, serta observasi langsung, dan informasi sekunder yang diambil dari bermacam novel serta harian yang relevan. Dari total 107 karyawan, penentuan ilustrasi dicoba secara acak memakai metode sederhana random sampling dengan dorongan rumus Slovin (Sugiyono, 2020).

Sebelum data dianalisis, peneliti terlebih dahulu menguji instrumen penelitian untuk memastikan keakuratan dan konsistensinya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach Alpha*, di mana nilai di atas 0,7 menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan. Setelah itu, dilakukan serangkaian uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis. Peneliti memeriksa apakah data mengikuti pola yang khas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Peneliti juga memeriksa apakah data kami terlalu terkait menggunakan nilai batas 0,10 dan batas VIF 10. Sementara itu, Peneliti memeriksa penyebaran data yang tidak merata menggunakan grafik dan uji Glejser. Setelah semua uji terpenuhi, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan rumus ini: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan Y adalah seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya, dan X1, X2, dan X3 masing-masing mewakili disiplin kerja, komunikasi, dan stres kerja (Ghozali, 2018; Priyatno, 2018).

Untuk menguji kebenaran dugaan atau hipotesis dalam penelitian ini, peneliti melakukan dua jenis pengujian, yaitu secara bersamaan (Uji F) dan secara terpisah (Uji T). Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas secara keseluruhan memang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel satu per satu. Peneliti juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk melihat sejauh mana fluktuasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor ini, kemampuan model untuk memprediksi kinerja karyawan meningkat seiring dengan nilai R^2 (Sujarweni, 2015; Ghozali, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas membantu memberitahu apakah pertanyaan dalam survei benar-benar mengukur apa yang dibahas dalam penelitian. Sebuah kuesioner dianggap valid jika isi pertanyaannya sesuai dan relevan dengan tujuan pengukuran. Untuk melakukan pemeriksaan untuk melihat apakah sesuatu itu benar, angka r tabel digunakan, dan angka ini ditemukan dengan melihat derajat kebebasan, yang merupakan jumlah item yang diuji dikurangi tiga ($df = n - 3$). Dalam penelitian ini, ada 85 item yang diuji, artinya angka spesifik dari grafik yang kami lihat adalah 0,213. Artinya, suatu pertanyaan dianggap valid jika nilai r yang dihitung melebihi 0,213. Hasil lengkap dari uji validitas setiap butir pertanyaan disajikan dalam table di bawah ini :

Tabel 2. Uji Validitas

No	Variable	item	Correct Item Total Correlation K	Keterangan
1	DISIPLIN	X ₁ 1	0.285	Valid
2		X ₁ 2	0.306	Valid
3		X ₁ 3	0.377	Valid
4		X ₁ 4	0.516	Valid
5		X ₁ 5	0.667	Valid
6		X ₁ 6	0.760	Valid
7		X ₁ 7	0.548	Valid
8		X ₁ 8	0.626	Valid
9		X ₁ 9	0.708	Valid
10		X ₁ 10	0.523	Valid
11	KOMUNIKASI	X ₂ 1	0.384	Valid
12		X ₂ 2	0.693	Valid
13		X ₂ 3	0.594	Valid
14		X ₂ 4	0.836	Valid
15		X ₂ 5	0.628	Valid
16		X ₂ 6	0.694	Valid
17		X ₂ 7	0.454	Valid
18		X ₂ 8	0.426	Valid
19		X ₂ 9	0.806	Valid
20		X ₂ 10	0.571	Valid
21	STRES KERJA	X ₃ 1	0.784	Valid
22		X ₃ 2	0.382	Valid
23		X ₃ 3	0.591	Valid

24		X ₃ 4	0.594	Valid
25		X ₃ 5	0.333	Valid
26		X ₃ 6	0.524	Valid
27		X ₃ 7	0.406	Valid
28		X ₃ 8	0.364	Valid
29		X ₃ 9	0.505	Valid
30		X ₃ 10	0.459	Valid
31	KINERJA KARYAWAN	Y1	0.496	Valid
32		Y2	0.526	Valid
33		Y3	0.548	Valid
34		Y4	0.640	Valid
35		Y5	0.542	Valid
36		Y6	0.525	Valid
37		Y7	0.458	Valid
38		Y8	0.532	Valid
39		Y9	0.565	Valid
40		Y10	0.510	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas semua pertanyaan yang di gunakan pada kuesioner dinyatakan valid karna > 0.213

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat seberapa konsisten seseorang menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden cenderung tetap atau stabil, meskipun diuji pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, konsistensi tersebut diuji menggunakan alat statistik yang disebut *Cronbach Alpha*.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variable	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin	0.737	Reabilitas
Komunikasi	0.812	Reabilitas
Stress kerja	0.663	Reabilitas
Kinerja karyawan	0.729	Reabilitas

Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, yang menunjukkan validitas dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data menjadi langkah penting dalam penelitian, karena data memiliki pola sebaran yang normal, maka data tersebut dianggap cukup mewakili kondisi sebenarnya dari populasi yang diteliti.

Tabel 4

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.2235294
	Std. Deviation	3.79470533
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.054
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari tabel di atas bahwa data dalam penelitian terdistribusi secara normal bahwa karena uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

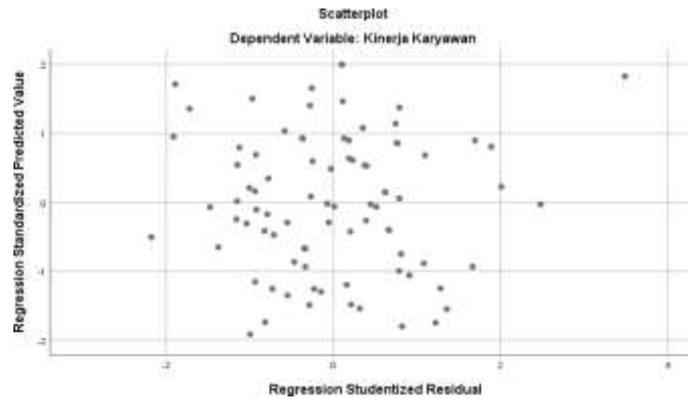
Untuk memastikan apakah suatu hubungan terlalu kuat atau terlalu lemah, uji multikolinearitas dilakukan, saling memengaruhi antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Jika nilai tolerance berada di atas atau dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas apabila nilai VIF sebesar 0,10 dan kurang dari 10. Bagian selanjutnya akan memberikan penjelasan mengenai hasil pengujian secara lengkap.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin (X1)	0.995	1.005	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi (X2)	0.994	1.006	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stress kerja (X3)	0.998	1.002	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan ada tidaknya variasi atau ketidaksamaan dalam varians residual antara satu set data dengan yang lain, digunakan uji heteroskedastisitas. Dengan kata lain, uji ini membantu memastikan bahwa penyebaran kesalahan data bersifat konsisten di seluruh pengamatan. Dari gambar di atas, peneliti bisa amati bahwa titik-titik data penelitian tersebar secara acak. Kondisi ini mengindikasikan tidak adanya problem heteroskedastisitas pada model, sehingga asumsi yang dipakai terpenuhi.



Gambar 1

Analisis Regresi Linear Berganda

Fungsi atau persamaan dapat digunakan untuk membangun model hubungan antara faktor-faktor ini dan nilai pelanggan. Tabel di bawah ini menampilkan hasil Analisis Regresi Linier Berganda:

Tabel 6

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.067	2.603		-.794	.430
	Disiplin	.310	.040	.400	7.721	.000
	Komunikasi	.304	.039	.405	7.817	.000
	Stress Kerja	.445	.033	.692	13.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model hasil analisis regresi linier berganda, yang ditampilkan dalam tabel di atas, menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 2.067 + 0.310(X_1) + 0.304(X_2) + 0.445(X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.067 artinya tanpa terdapat variabel Disiplin, Komunikasi, serta Stres Kerja PT. SSC merupakan sebesar 2.067.
- Kinerja karyawan (Y) dan disiplin (X₁) memiliki hubungan positif, ditunjukkan oleh nilai koefisien disiplin (X₁) sebesar 0,310. Artinya, setiap peningkatan disiplin (X₁) akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. SSC sebesar 0,310.
- Nilai koefisien komunikasi (x₂) sebesar 0,304 menunjukkan adanya hubungan positif antara komunikasi (X₂) dengan kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan PT. SSC akan naik sebesar 0,304 apabila komunikasi (X₂) ditingkatkan.

- d. Setiap kenaikan beban kerja (X3) akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan pada PT. SCC sebesar 0,445, hal ini sesuai dengan koefisien stres kerja (X3) sebesar 0,445 yang menunjukkan adanya korelasi positif antara kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (X3).

Uji Hipotesis

Informasi untuk riset ini diolah memakai fitur lunak SPSS tipe 25. Tujuannya ialah memastikan penerimaan teori yang diajukan. Para periset memakai sebagian tipe uji dalam proses ini: analisis koefisien determinasi (R²) untuk membenarkan seberapa baik model memaparkan faktor-faktor yang diteliti; uji simultan (uji F) untuk menunjukkan dampak gabungan variabel; serta uji parsial (uji T) untuk menyelidiki pengaruh tiap-tiap variabel secara terpisah.

Uji Signifikan Secara Simulatif

Uji F digunakan memeriksa tingkat signifikan dari pengaruh gabungan tiga faktor terhadap kinerja karyawan PT. SSC: disiplin (X1), komunikasi (X2), dan stres kerja (X3).

Tabel 7.

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1209.582	3	403.194	98.024	.000 ^b
	Residual	333.171	81	4.113		
	Total	1542.753	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Disiplin , Komunikasi						

Melihat hasil pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ 98.024 (98.024 > 2,72). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H₀) ditolak. Dengan kata lain, disiplin kerja (X1), komunikasi (X2), dan stres kerja (X3) bersama-sama terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kopi Khas Sumatra.

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Tingkat pengaruh masing-masing variabel—disiplin (X1), komunikasi (X2), dan stres kerja (X3)—secara individual terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Kopi Khas Sumatra dinilai dalam penelitian ini menggunakan uji parsial (Uji-T). Dengan uji dua arah, ambang batas signifikansi ditetapkan sebesar 5%, atau 0,05. Nilai t-tabel yang digunakan adalah 1,989 karena derajat kebebasan yang diperoleh dengan ukuran sampel 85 dan tiga variabel independen adalah $df = n - k = 85 (85 - 3)$. Tabel berikut menampilkan hasil lengkap dari uji parsial ini.

Tabel 8

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.067	2.603		-.794	.430
	Disiplin	.310	.040	.400	7.721	.000
	Komunikasi	.304	.039	.405	7.817	.000
	Stress Kerja	.445	.033	.692	13.384	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut ini dapat disimpulkan dari temuan analisis signifikansi parsial (Uji T) seperti yang terlihat pada tabel di atas:

- Nilai signifikansi yang dicapai merupakan 0,000, yang lebih kecil dari batas alpha 0,05, dan nilai t hitung hipotesis variabel disiplin adalah $7,721 > t$ tabel 1,989, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak sementara H_a diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. SSC dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi.
- Dalam uji hipotesis untuk variabel komunikasi, hasilnya adalah t hitung sekitar $7,817 > t$ tabel 1,989. Namun, tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang sedikit lebih rendah daripada alfa 0,05. Meskipun demikian, tingkat signifikansi ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan kata lain, secara statistik, variabel komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kopi Khas Sumatera.
- Pada pengujian hipotesis untuk variabel stres kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar 13.384 $> t$ tabel 1,989. Sementara itu, nilai signifikansinya adalah 0,000, yang sebenarnya lebih kecil dari batas alpha 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara statistik, stres kerja justru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatera Specialty Coffee.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.784	.776	2.02811	2.000
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Disiplin , Komunikasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Melalui tabel tersebut, terlihat bahwa nilai R sebesar 0,885 dan nilai R² sebesar 0,784. Penjelasan mengenai makna dari nilai koefisien determinasi tersebut akan disampaikan berikut ini :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,784 \times 100\% \\ &= 78,4\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil komputasi yang diberikan, dapat dikatakan bahwa disiplin, komunikasi, serta stres kerja membagikan pengaruh yang lumayan besar terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatera Specialty Coffee. Ketiga variabel tersebut secara bersama- sama menjelaskan sebesar 78, 4% dari alterasi kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT SSC

Sikap dan perilaku yang menunjukkan rasa tanggung jawab dan kesesuaian terhadap disiplin kerja, yang mengacu pada norma, praktik, dan pedoman yang berlaku di tempat kerja. Ini melibatkan kesadaran diri untuk mengikuti peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Pada penelitian ini ditemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT SSC Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Diana (2022) dengan menyimpulkan bahwa terdapat disiplin berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja pada PT Wahana Suksesindo Utama di Kabupaten Sanggau

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SSC

Berbagi informasi atau komunikasi antara dua orang atau lebih sesuai dengan suatu tujuan memastikan pemahaman yang jelas disebut komunikasi. Menurut penelitian ini, kinerja karyawan PT. Kopi Khas Sumatra sangat dipengaruhi oleh komunikasi. Temuan ini sesuai

dengan penelitian Nurul Lestari (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam studi kasus di Anigre Kitchen.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SSC

Seorang yang hadapi tekanan mental serta raga akibat ekspektasi pekerjaan yang dikira melampaui kemampuannya dikatakan hadapi stres kerja. Bagi riset ini, kinerja karyawan PT. Kopi Khas Sumatra sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil ini sejalan dengan riset Muhammad Aulia tahun 2021 yang pula menampilkan terdapatnya korelasi yang kokoh antara kinerja karyawan serta tekanan pikiran kerja di PT. PLN(Persero) Zona Jambi, Rayon Telanaipura.

4. KESIMPULAN

- a) Untuk variabel disiplin, hasil uji menampilkan bahwa nilai t hitung sebesar 7.721 $>$ t_{tabel} 1.989. Tidak hanya itu, nilai signifikansinya merupakan 0,000, yang jauh lebih rendah dari ambang batasan alfa 0,05. Perihal ini menampilkan kalau hipotesis alternatif (H_a) diterima serta hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan kata lain, sudah teruji kalau kinerja karyawan PT. Kopi Khas Sumatera dipengaruhi secara signifikan oleh disiplin kerja mereka.
- b) Pada pengujian hipotesis untuk variabel komunikasi, diperoleh nilai t hitung sebesar 7.817 $>$ t_{tabel} 1,989. Namun, nilai signifikansinya ialah 0,000, yang sesungguhnya terletak di dasar batasan alfa 0,05. Bersumber pada penemuan ini, sepatutnya sebab hipotesis alternatif (H_a) ditolak serta hipotesis nol (H_0) diterima, maka kinerja karyawan PT. Sumatran Special Coffee tidak dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi.
- c) Hipotesis variabel Stres Kerja t_{hitung} 13.384 $>$ t_{tabel} 1,989, namun, tingkat alpha 0,05 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,000. Perihal ini menampilkan kalau H_0 ditolak serta H_a diterima maksudnya variabel stress kerja tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SSC.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, structure, processes (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2020). Stres kerja a. Usm.ac.id, 5(3), 248-253.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidenced-based approach (14th ed.)*. Information Age Publishing.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidenced-based approach (14th ed.)*. Information Age Publishing.
<https://libgen.is/book/index.php?md5=91869D66B1D7C16E618C4E59F6F2ED9D>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. CV Andi Offset.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumberdaya manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama, Cetakan pertama)*. Jakarta: Prenada Media.