



PENGARUH STRESS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MITRA GRAHA PEKANBARU

Yayu Kusdiana¹⁾, Lisa Tinaria²⁾

¹STIE Mahaputra Riau

Corresponding Email: yayu0677@gmail.com

Abstract. *This research was conducted at PT Mitra Graha Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of stress and work discipline on job satisfaction at PT Mitra Graha Pekanbaru. This study uses the census method because of the limited population of 52 employees. This study uses multiple linear regression analysis and classical assumption test consisting of normality test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, and hypothesis testing is done by partial testing (t value), simultaneous test (f value) and determination (R²) with SPSS version 21 for windows test tool. From the results of the study, for the variables of stress and work discipline, the results obtained have a significant effect on the job satisfaction of employees of PT Mitra Graha Pekanbaru. From the results of this study conducted simultaneously, it was found that the independent variables jointly influenced the dependent variable, namely, the job satisfaction of employees of PT Mitra Graha Pekanbaru. From the results of the coefficient of determination (R²) shows that the independent variables have an influence of 50.5% while the remaining 49.5% is influenced by other variables not included in this study.*

Keywords: *Stress, Discipline, Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Graha Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Graha Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode sensus karena keterbatasan populasi yaitu 52 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian parsial (nilai t), uji simultan (nilai f) dan determinasi (R²) dengan alat uji SPSS versi 21 for windows. Dari hasil penelitian, untuk variabel stres dan disiplin kerja di dapat hasil berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Graha Pekanbaru. Dari hasil penelitian ini dilakukan secara simultan diperoleh hasil variabel – variabel independen berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen yaitu, kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Graha Pekanbaru. Dari hasil koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Katakunci: *Stres, Disiplin, Kepuasan Kerja*



1. Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Mitra Graha Pekanbaru yang bergerak dalam usaha penjualan alat – alat bangunan, karyawan cenderung kurang memiliki loyalitas terhadap perusahaan misalnya karyawan tidak peduli terhadap kelangsungan perusahaan, karyawan tidak merasa memiliki atau merupakan bagian penting dalam perusahaan. Hal ini terlihat dari perilaku setiap karyawan yang hanya datang untuk bekerja tanpa memberikan ide atau masukan kepada rekan kerja ataupun pimpinan.

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya (Prasetyo and Marlina, 2019).

Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Seringkali perusahaan beranggapan bahwa tingkat gaji atau upah merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Padahal gaji hanya memberikan kepuasan karena gaji sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai (*value*) yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Gaji akan berpengaruh pada kebutuhan dasar yang harus dipenuhi setiap karyawan. Apabila kebutuhan dasar ini terpenuhi, maka karyawan akan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap karyawan akan merasa puas jika seluruh kemampuan kerja yang telah diberikan mendapatkan balasan dari perusahaan, baik berupa *financial* maupun *non financial* (Filliantoni, Hartono and Sudarwati, 2019).

Disisi lain, beban kerja dan tekanan kerja tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima karyawan PT. Mitra Graha Pekanbaru, bahkan pekerjaan yang seharusnya bukan bagian mereka tetapi mereka wajib mengerjakannya sehingga karyawan bekerja tidak sesuai dengan divisi (*job description* yang tidak jelas) yang berdampak terhadap stres kerja.

(Dwiriansyah, Meutia and Heriani, 2022), mengungkapkan bahwa faktor di dalam pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kemenduaan peran, iklim politis yang tidak aman, konflik antar pribadi dan berbagai bentuk perubahan. Sedangkan faktor di luar pekerjaan antara lain kekuatiran finansial, masalah bersangkutan dengan anak, masalah fisik, dan masalah pribadi.

Stres kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan. Semakin rendah stress kerja dapat menyebabkan semakin tinggi kepuasan kerja. karena pada prinsipnya stres kerja cenderung bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Disaat karyawan mengalami stress akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung dan



tidak dapat berkerja secara maksimal sehingga keadaan demikian mencerminkan kepuasan kerja yang rendah.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan pada akhirnya terwujud organisasi atau perusahaan dan karyawan.

Hasil pengamatan mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. Mitra Graha Pekanbaru, terlihat masih adanya karyawan yang tidak mentaati aturan disiplin kerja yang telah ditetapkan. Pelanggaran disiplin yang sering dilakukan oleh karyawan antara lain: terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, tidak berada ditempat kerja pada saat jam bekerja, masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yang kurang jelas sehingga jarang memiliki hari kerja yang penuh, melakukan kegiatan lain diluar jam kerja dan lebih mementingkan kepentingan pribadi.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Hamali, 2016). Hasil (Notanubun, Adolvina and Djemly, 2019), (Supriyatun, Suddin and Sutarno, 2018), mengemukakan stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khuzaeni, 2013), (Mawaranti dan Prasety, 2018), menyebutkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azhar, Nurdin and Siswadi, 2020), (Jufrizen and Sitorus, 2021), (Muhammad Thahrim, 2021), mengemukakan bahwa secara disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Simarmata, 2021) dan (Filliantoni, Hartono and Sudarwati, 2019), menunjukkan stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

A. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

(Sunarta, 2019), menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan teori klasik dalam manajemen sumberdaya manusia. (Notanubun, Adolvina and Djemly, 2019), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. pegawai yang memiliki kepuasan kerja adalah pegawai yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya. Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan, pegawai diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja



yang diharapkan. Sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki kepuasan kerja, kemungkinan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik tinggi. Hal ini dikarenakan pegawai tidak memiliki perasaan positif berkaitan dengan pekerjaannya. (Jufrizen and Sitorus, 2021), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

B. Stress Kerja

Menurut (Dwiriansyah, Meutia and Heriani, 2022), stress adalah pengalaman yang bersifat internal yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis dalam diri seseorang sebagai akibat dari faktor lingkungan eksternal, organisasi atau orang.

(Arif, 2017), menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumberdaya manusia di perusahaan. Stres kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kepuasan kerja, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengakibatkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaannya (Supriyatun, Suddin and Sutarno, 2018).

C. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai, 2015).

Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).

Menurut (Sutrisno, 2019), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mitra Graha di Pekanbaru. Jumlah karyawan yang terdaftar pada PT. Mitra Graha di Pekanbaru berjumlah 52 orang. Jumlah tersebut merupakan populasi sekaligus sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Analisis linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Adapun persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien variabel bebas 1 X₁ = Stress Kerja



b_2 = Koefisien variabel bebas 2 X_2 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara uji parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F). Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Untuk menganalisa data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas, dan digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel bebas dan terkait yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21. Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1: Hasil Analisis Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	34,918	3,602	
1 Stres Kerja	-,581	,089	-,653
Disiplin Kerja	,215	,094	,229

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Pada tabel 1, diinterpretasikan adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan variabel independen. Dengan melihat tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 34,918 - 0,581X_1 + 0,215X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 34,918 artinya menunjukkan peningkatan kepuasan kerja jika variabel stres kerja dan disiplin kerja dianggap konstan.
- Koefisien regresi variabel stres kerja (X_1) adalah sebesar -0,581 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Tanda negatif menunjukkan koefisien arah hubungan yang negatif. Dengan arti setiap kenaikan satu satuan variabel stres kerja maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,584 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,215 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap kepuasan kerja. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,215 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.



Hasil Uji Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variabel dependen sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja dari kedua variabel independen dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja dan Disiplin Kerja.

Maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing – masing variabel independen yang diteliti yaitu seperti yang terlihat pada tabel 2.

Tabel 2: Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,918	3,602		9,695	,000
	Stres Kerja	-,581	,089	-,653	-6,547	,000
	Disiplin Kerja	,215	,094	,229	2,297	,026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari hasil tabel 2, maka hasil pengujian dari masing – masing variabel independen tersebut adalah:

1. Nilai t-hitung variabel Stres Kerja (X_1) adalah -6,547. Dalam hal ini nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel -2,009. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_1) pada PT. Mitra Graha Pekanbaru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Nilai t-hitung variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 2,297. Dalam hal ini nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel 2,009. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) pada PT. Mitra Graha Pekanbaru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Variabel stres kerja (X_1) berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karena t hitung $-6,547 < t$ -tabel 2,009. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan kerja akan meningkat. Semakin sedikit kendali yang dipegang orang atas kecepatan kerja mereka, makin besar stres dan ketidakpuasan (Gofur, 2018).



Hasil (Notanubun, Adolvina and Djemly, 2019), (Supriyatun, Suddin and Sutarno, 2018), mengemukakan stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khuzaeni, 2013), (Mawaranti dan Prasetyi, 2018), menyebutkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hasil uji t yang memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karena t hitung $2,297 > t$ -tabel $2,009$.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti menaati jam masuk dan pulang kerja akan mempengaruhi bagi karyawan tersebut dalam bekerja. Selain itu karyawan yang selalu bekerja dengan menjaga tingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab, akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, maka dengan sendirinya akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi pula. Hasil ini sependapat dengan (Filliantoni, Hartono and Sudarwati, 2019), (Aziz, 2017), dengan hasil penelitian disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan (bersama – sama) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 3: Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1141,047	2	570,523	26,979	,000 ^b
	Residual	1036,206	49	21,147		
	Total	2177,253	51			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel 3 diatas diperoleh f-hitung sebesar 26,979 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, sedangkan f-tabel 3,19 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa f -hitung = $26,979 > f$ -tabel = $3,19$. Dengan demikian Stres Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Mitra Graha Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simarmata, 2021) dan (Filliantoni, Hartono and Sudarwati, 2019), stres kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.



Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Tabel 4: Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,524	,505	4,59859

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4, besarnya nilai *Adjusted R square* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,505. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel independen yaitu stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja. yang dapat diterangkan oleh persamaan ini sebesar 50,5%, sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Graha Pekanbaru sudah tergolong puas, hal ini ditunjukkan oleh rasa puas karyawan atas kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja, namun untuk indikator kepuasan terhadap kegiatan promosi yang tidak dijalankan secara objektif oleh perusahaan PT. Mitra Graha Pekanbaru.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti dengan semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Graha Pekanbaru.

Saran

1. Untuk tingkat stres kerja pada PT. Mitra Graha Pekanbaru perlu mengatur jumlah karyawan yang ditetapkan dalam setiap bagian pekerjaannya supaya tidak terjadi perdebatan diantara sesama karyawan dalam pembagian kerja, perusahaan juga harus menyiapkan alat yang lebih modern dan mengadakan alat yang belum ada untuk mempercepat dan mempermudah karyawan dalam bekerja. Serta



memberikan pelatihan kepada karyawan tentang cara menggunakan alat – alat yang baik agar tidak cepat rusak.

2. Untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan Pimpinan PT. Mitra Graha Pekanbaru harus lebih mengoptimalkan pemberian sanksi dan hukuman yang tepat agar karyawan tidak akan melakukan tindakan yang melanggar peraturan dalam perusahaan. Selain itu, ketegasan Pemimpin menjadi faktor yang kuat agar karyawan merasa harus disiplin dan tidak akan melakukan tindakan yang melanggar aturan.
3. Proses peningkatan kepuasan kerja kepada karyawan PT. Mitra Graha Pekanbaru harus melakukan program promosi kerja agar karyawan memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lainnya untuk peningkatan karir, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengejar promosi yang dilakukan perusahaan.

6. Referensi

- Arif, N. dan (2017) ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Sukahati Pratama’, *SMART - Study & Management Research*, XIV(3), pp. 57–64.
- Azhar, M.E., Nurdin, D.U. and Siswadi, Y. (2020) “‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan”’, *Jurnal Humaniora*, 4(1), pp. 46–60.
- Aziz, M.A. (2017) ‘Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal’, *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), pp. 99–108. Available at: <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i1.769>.
- Dwiriansyah, M.S., Meutia, M. and Heriani, H. (2022) ‘Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Unit Layanan Pengadaan Barang Dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima’, *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), pp. 516–524. Available at: <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.504>.
- Filliantoni, B., Hartono, S. and Sudarwati, S. (2019) ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru’, *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), pp. 119–130. Available at: <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>.
- Ghozali, I. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018) ‘Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai’, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, pp. 295–304. Available at: <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>.
- Hamali, A.Y. (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by B. Seru. Jakarta.
- Hartatik, I.P. (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.



- Jufrizen, J. and Sitorus, T.S. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), pp. 841–856.
- Khuzaeni, K. (2013) 'The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia', *IOSR Journal of Business and Management*, 9(2), pp. 49–54. Available at: <https://doi.org/10.9790/487x-0924954>.
- Mawaranti, R. and Prasety, A.P. (2018) 'Dampak Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Upt Puskesmas Jasinga', *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 13(1), p. 37. Available at: <https://doi.org/10.21460/jrmb.2018.131.302>.
- Muhammad Thahrim (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan', *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Multiparadigma*, 48(2), pp. 39–62. Available at: <https://ejournal.unkhair.ac.id/index.php/jeamm/article/view/2195/2500>.
- Notanubun, martha selfia, Adolvina and Djemly, W. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Manado', *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), pp. 681–690.
- Prasetyo, E.T. and Marlina, P. (2019) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia', *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), pp. 21–30.
- Rivai, V. (2015) *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simarmata, R.M. (2021) 'Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandara Husein Sastranegara Bandung)', *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), p. 63. Available at: <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13142>.
- Sunarta, S. (2019) 'Pentingnya Kepuasan Kerja', *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), pp. 63–75. Available at: <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>.
- Supriyatun, Suddin, A. and Sutarno (2018) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi', *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12, pp. 1–13.
- Sutrisno, E. (2019) *Manajemen sumber daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.