

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja

Ni Putu Dian Damayanti⁽¹⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: diandamayantiii41@gmail.com

ABSTRACT

The definition of the issue and targets in this examine is to choose the affect of Communication, Work Educate, and Work Thrust on Agent Work Fulfillment inside the LPD of the Peguyangan Kaja Ordinary Town. The masses in this consider were all LPD agents of the Peguyangan Kaja Ordinary Town. The test utilized in this ask almost was 31 respondents who were chosen utilizing the drenched testing methodology. The data in this ask around was collected through perception, interviews, studies and after that attempted utilizing distinctive coordinate backslide examination strategies. Based on the investigate comes approximately, it can be seen that communication contains a positive and basic affect on worker work fulfillment. Work instruct incorporates a positive and vital affect on agent work fulfillment. Work thrust incorporates a negative and essential affect on agent work fulfillment. Communication, work instruct and work extend at the same time have a essential affect on work fulfillment. The estimate of the affect of the free variable on work fulfillment is 89.9%. Looking at the ask around comes about, workers at the Peguyangan Kaja Routine Town LPD must be able to amplify their sense of sensitivity towards colleagues interior the company. A sense of sensitivity is uncommonly imperative to be able to form concordant associations interior the company by giving common back when colleagues experience issues or inconveniences .

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

ABSTRAK

Rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Peguyangan Kaja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 31 responden yang ditentukan dengan Teknik sampel jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan selanjutnya diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa "Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja adalah 89,9%. Melihat hasil penelitian, karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja harus mampu meningkatkan rasa empati terhadap rekan kerja didalam perusahaan. Rasa empati sangat penting untuk bisa membentuk hubungan yang harmonis didalam perusahaan dengan cara saling memberikan dukungan ketika rekan kerja mengalami masalah atau kesulitan".

Kata Kunci: *Komunikasi, Disiplin Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Dibentuknya suatu LPD adalah untuk menjalankan fungsi lembaga keuangan masyarakat desa pakraman, seperti menghimpun dana dalam bentuk simpanan dari krama desa, memberikan pinjaman (kredit) kepada masyarakat krama desa, pengelolaan lembaga keuangan ini dilakukan di lingkup desa adat, serta menyelenggarakan tujuan atau fungsi lembaga usaha keuangan internal desa pakraman atau sejauh-jauhnya dengan desa pakraman. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi diperlukan pengelolaan yang baik atas sumber daya manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur sentral dalam suatu organisasi. Organisasi ini didirikan atas dasar visi untuk kemaslahatan rakyat, dan dipimpin serta diarahkan oleh rakyat untuk mencapai misinya. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai kekayaan (aset) terpenting suatu organisasi (Suwanto, 2011). Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi melalui manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi..

Pengelolaan juga sangat diperlukan bagi sebuah Lembaga Perkreditan Desa. LPD Desa Adat Peguyangan Kaja salah satunya yang saat ini dijadikan obyek penelitian. LPD ini memiliki karyawan sebanyak 31 orang, dimana dalam perjalanannya masih sering mengalami kendala pada bidang SDM. Setiap organisasi termasuk lembaga LPD tentunya akan meninjau kinerja karyawannya secara berkala dan kepuasan kerja sebagai salah satu ukuran yang menjadi penilaian. Kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal, karena kepuasan kerja merupakan reaksi afektif atau afektif seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Lestari et al., 2023). Kepuasan kerja karyawan telah lama dianggap sebagai salah satu faktor utama keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan kinerja fisik dalam melaksanakan pekerjaan, serta interaksi dengan rekan kerja dan sistem hubungan antar rekan kerja.

Kepuasan yang dirasakan karyawan menentukan perilakunya sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga tercipta perpaduan antara harapan dan kepuasan perusahaan. Ketika seseorang merasa bahagia dengan dirinya dan kondisi kerjanya, maka dengan sendirinya karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Semakin banyak aspek harapan terpenuhi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja (Sekartini, 2016). Hal ini mempengaruhi perilaku dan reaksi karyawan yang lebih baik terhadap keputusan kerja. Kenyataannya, kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian di lembaga mana pun. Hal serupa juga terjadi di LPD Desa Adat Peguyangan Kaja yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat kinerja organisasi yang terdapat pada data perusahaan. Berdasarkan data yang tersedia, kami menemukan bahwa evolusi saldo tabungan bruto, deposito, dan LPD

berfluktuasi dari tahun 2017 hingga 2021. Pada tahun 2020 dan 2021, jumlah tabungan dan saldo cenderung mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kinerja pegawai yang belum memenuhi persyaratan LPD. Data simpanan menunjukkan penurunan pada tahun 2019 dan 2020. Di sisi lain, total saldo juga mengalami penurunan yang cukup tajam pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada perilaku pegawai akibat ketidakpuasan pegawai karena pegawai tersebut malas bekerja atau tidak berusaha bekerja maksimal untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan adalah komunikasi (Nurrachmah, 2021).

Dalam operasional LPD karyawan akan mampu memberikan pelayanan dengan baik kepada nasabah jika komunikasi antar karyawan dapat terjalin dengan baik. Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal (Usman, 2010:420). Lebih lanjut Handoko, (2011:272) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar istilah-istilah yang dipakai pada percakapan, namun pula ekspresi wajah, intonasi, titik putus vocal, dan lain sebagainya. Dengan adanya komunikasi yang baik akan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan.

Desa Adat Peguyangan Kaja meliputi komunikasi vertical, horizontal dan silang. Komunikasi vertical adalah komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik. Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, yaitu komunikasi antara karyawan dengan karyawan. Sedangkan komunikasi diagonal adalah komunikasi secara silang, yaitu komunikasi antara masing-masing kepala bagian. Adapun hasil rapat yang dilakukan oleh LPD Desa Adat Peguyangan Kaja adalah sebagai berikut.

1. Hasil rapat antara pimpinan dengan Pembina, pimpinan melaksanakan arahan yang diberikan oleh pembina, misalkan meningkatkan mutu pelayanan pada masyarakat.
2. Membicarakan dan memberikan SHU (Sisa Hasil Usaha) kepada nasabah LPD Desa Adat Peguyangan Kaja yang telah memajukan LPD.
3. Hasil rapat antara pimpinan dengan seluruh karyawan, pimpinan selalu memberikan arahan agar karyawan selalu ramah kepada masyarakat dan karyawan mau melaksanakannya.
4. Hasil rapat antara petugas tabungan dengan kolektor tabungan agar selalu teliti pada saat mencatat dibuku tabungan nasabah.

Ditemui beberapa masalah yang sering terjadi karena kurangnya komunikasi sesama pegawai yaitu sering terjadi salah penulisan saat menulis jumlah uang pada buku tabungan dan juga sering terjadi kurang jelasnya pemberian informasi kepada nasabah saat mempromosikan program baru yang dimiliki oleh LPD. Sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang jasa, sudah tentu dituntut untuk mampu berbuat secara profesional dan teroganisir guna untuk mencapai tujuan lembaga. Seperti pada umumnya setiap kegiatan organisasi tidak lepas dari unsur manusia sebagai penggerak dan pelaksana, untuk itu suatu perusahaan atau lembaga harus mampu menggerakkan mereka agar bekerja menggunakan kemampuan yang maksimal. Kurangnya komunikasi diduga factor yang menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Malyani (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi benar dan nyata berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, jadi bukan karena kebetulan. Penelitian (Ulfatul, 2023) serta (Megasari, 2021) juga menemukan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain komunikasi, unsur kedisiplinan juga sangat penting diperhatikan. Disiplin merupakan fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia, dan semakin disiplin karyawan dalam suatu organisasi, semakin tinggi pula prestasi kerja dan kepuasan kerja mereka. Demikian pula tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi dunia usaha dan organisasi untuk berkembang dan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan tingkah laku yang mengikuti aturan tertulis dan tidak tertulis dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2016). Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor seperti tujuan dan kompetensi, keteladanan kepemimpinan, kompensasi, keadilan, waskat (pengawasan adaptif), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan interpersonal (Hasibuan, 2018).

Adapun Salah satu tolok ukur yang menunjukkan ketidakdisiplinan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja dapat dilihat dari tingkat absensinya. Absensi menjadi salah satu indikasi bahwa karyawan bersedia mengikuti aturan atau tidak. Frekuensi tingkat absensi karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja dari bulan Januari sampai Desember 2021 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan setiap bulan cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi sebesar 4,49%. Meskipun demikian masih ada karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal, kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, serta masih ada beberapa karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti mendahulukan kepentingan pribadi serta makan pada saat jam kerja.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Sumartini (2017) menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Astuti dkk (2020) juga mendapatkan hasil bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, stres kerja pada karyawan dapat menurunkan kepuasan kerja mereka. Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja karyawan (Rivai, 2011: 515). Seseorang dikatakan stres ketika ia mengalami keadaan tegang yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan ketidakmampuan menghadapi lingkungan. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan perubahan perilaku, emosional, dan psikologis pada karyawan, berdampak pada kinerja karyawan, seperti tidak mencukupinya kualitas atau kuantitas produk kerja, dan mempengaruhi kemampuan mencapai tujuan organisasi. Fenomena terkait stres kerja di LPD Desa Adat Peguyangan Kaja adalah banyaknya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawainya.

Berdasarkan hasil observasi sementara terkait tingkat stres karyawan dapat diketahui bahwa 18 orang dari 31 karyawan LPD Desa Adat Peguyangan Kaja mengalami permasalahan pada stress kerja. Hal ini dikarenakan adanya tekanan atas target capaian yang diberikan. Hal ini ditegaskan pada penelitian Kartikawati (2016), Bhastary (2020), serta Andika & Irmayanti (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah maka perlu diadakan penelitian tentang pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja. Maka sangat layak dalam penelitian ini diteliti lebih jauh lagi mengenai Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan. Komunikasi melibatkan hubungan dua arah berupa instruksi, saran, komentar, dan kritik antara semua orang di perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi. Berbagai keputusan dan kebijakan bisnis yang diambil, berbagai rencana dan program kerja yang dijalankan semuanya memerlukan komunikasi. Dalam konteks ini, organisasi dan perusahaan memerlukan komunikasi yang baik antara karyawan dan manajer untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komunikasi yang baik antara karyawan dan manajemen sering disebut-sebut sebagai alasan mengapa posisi tersebut disukai. Dalam hal ini, sikap atasan dan rekan kerja untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi pegawai memegang peranan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Studi Malyani (2016), Ulfa & Surenda, dan Megasari (2021) menemukan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini, diajukan hipotesis empiris sebagai berikut:

H₁ : Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja.

Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Disiplin sendiri merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati seluruh peraturan operasional dan norma sosial yang berlaku. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya, maka semakin besar pula usaha yang dilakukan agar dapat melaksanakan tugasnya dan bekerja dengan baik. Hal ini hanya mungkin terjadi jika karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi. Temuan Sumartini (2017), Astuti dkk. (2020) dan Yumhi (2021) menemukan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini maka hipotesis empiris yang diajukan adalah:

H₂ : Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja.

Umumnya stres dianggap sebagai kondisi negatif. Namun pada tingkat tertentu, stres dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena stres timbul baik dari tekanan atasan maupun persaingan dalam lingkungan kerja. Hal ini karena ketika stres mencapai tingkat tertentu, karyawan mungkin akan memunculkan ide-ide inovatif untuk memecahkan masalah dan bekerja dengan cara yang mengubah stres menjadi situasi yang konstruktif. Misalnya seseorang mempunyai tujuan tertentu dalam pekerjaan yang membutuhkan tenaga lebih, maka ia akan mengalami stres hingga tujuan pekerjaannya tercapai dan merasa puas terhadap pekerjaan tersebut, maka kadarnya pun akan menurun. Namun, ketika tujuan terlalu tinggi untuk dicapai, atau memerlukan terlalu banyak usaha untuk mencapainya, orang akan merasakan stres yang tidak semestinya, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja. Beberapa penelitian

menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi. Studi Kartikawati (2016), Bhastary (2020), Andika & Irmayanti (2021) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini maka hipotesis empiris yang diajukan adalah:

H₃ : Stres mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja.

Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasakan kesenangan dalam melihat atau melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja seringkali menjadi variabel yang penting untuk dipantau, mengingat kepuasan kerja itu sendiri diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap pekerjaan, serta tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Apabila seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa ia puas dengan pekerjaannya. Tergantung pada tingkat kepuasan kerja mereka, karyawan dapat merespons secara positif atau negatif. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka mendekati pekerjaan mereka dengan semangat dan antusiasme yang tinggi. Variabel kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi. Hasil penelitian Malyani (2016), Ulfa & Surenda, dan Megasari (2021) menemukan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian ini maka hipotesis empiris yang diajukan adalah:

H₄ : Komunikasi, disiplin, dan stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja

Metode Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja, yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Utara, Peguyangan, Pasar Anyar, Kota Denpasar. Yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu Komunikasi, Disiplin kerja, Stres kerja dan Kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Adat Peguyangan Kaja. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Non-Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak. Unsur populasi yang terpilih menjadi sampel bisa disebabkan karena kebetulan atau karena faktor lain yang sebelumnya sudah direncanakan oleh peneliti. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 responden, dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan.

Dalam penelitian ini data "lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai alphanya yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga mneunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat singnifikansi yang didapat sebesar 0,152. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian".

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	
Model		B				
1	(Constant)	-10.812	2.902		-3.726	.001
	Komunikasi	.515	.302	.210	2.704	.010
	Disiplin Kerja	.477	.168	.347	2.835	.009
	Stress Kerja	-.811	.246	-.444	-3.303	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = -10,812 + 0,515X_1 + 0,477X_2 - 0,811X_3 + e$$

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. "Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,704 lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel = 1,703 dan nilai sig 0.010 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan = 5%, secara parsial komunikasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable komunikasi (X_1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y)".

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan. Komunikasi melibatkan hubungan dua arah berupa instruksi, saran, komentar, dan kritik antara semua orang di perusahaan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi. Berbagai keputusan dan kebijakan bisnis yang diambil, berbagai rencana dan program kerja yang dijalankan semuanya memerlukan komunikasi. Dalam konteks ini, organisasi dan perusahaan memerlukan komunikasi yang baik antara karyawan dan manajer untuk mencapai tujuan perusahaan. Komunikasi yang baik antara

karyawan dan manajemen sering disebut-sebut sebagai alasan orang menyukai posisinya. Dalam hal ini, sikap atasan dan rekan kerja untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi masing-masing memegang peranan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Malyani (2016), Ulfa & Surenda, dan Megasari (2021) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. "Hal ini dibuktikan nilai $t_{hitung} = 2,835$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,703$ dan nilai sig 0.009 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable disiplin kerja (X_2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y)".

Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerjanya. Disiplin sendiri merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati seluruh peraturan operasional dan norma sosial yang berlaku. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya, maka semakin besar pula usaha yang dilakukan agar dapat melaksanakan tugasnya dan bekerja dengan baik. Hal ini hanya mungkin terjadi jika karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumartini (2017), Astuti dkk (2017). (2020) dan Yumhi (2021) menemukan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. "Hal ini dibuktikan nilai $t_{hitung} = -3,303$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = \pm 1.703$ dan nilai sig 0.003 bila di bandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan

(α) = 5%, secara parsial stress kerja (X_3) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variable stress kerja (X_3) maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Y) ".

Umumnya stres dianggap sebagai kondisi negatif. Namun pada tingkat tertentu, stres dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena stres timbul baik dari tekanan atasan maupun persaingan dalam lingkungan kerja. Hal ini karena ketika stres mencapai tingkat tertentu, karyawan mungkin akan memunculkan ide-ide inovatif untuk memecahkan masalah dan bekerja dengan cara yang mengubah stres menjadi situasi yang konstruktif. Misalnya seseorang mempunyai tujuan tertentu dalam pekerjaan yang membutuhkan tenaga lebih, maka ia akan mengalami stres hingga tujuan pekerjaannya tercapai dan merasa puas terhadap pekerjaan tersebut, maka kadarnya pun akan menurun. Namun, ketika tujuan terlalu tinggi untuk dicapai, atau memerlukan terlalu banyak usaha untuk mencapainya, orang akan merasakan stres yang tidak semestinya, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartikawati (2016), Bhastary (2020), dan Andika & Irmayanti (2021) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.888	1.79910

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,899. "hal ini berarti 89,9% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel komunikasi, disiplin kerja, dan stres kerja. Sedangkan sisanya (100% - 89,9% = 10,1%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian". Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh simultan antara komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. "Hal ini dibuktikan dengan nilai Ftabel sebesar 2,96 dan nilai Fhitung sebesar 80,377, sehingga jika dibandingkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan Fhitung berada pada daerah penolakan H_0 maka H_a diterima

Tabel 3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780.479	3	260.160	80.377	.000 ^b
	Residual	87.392	27	3.237		
	Total	867.871	30			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja , Disiplin Kerja , Komunikasi

Sumber : Data diolah 2023

. Ini berarti bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan teruji kebenarannya".

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dari seorang pekerja dalam memandang ataupun menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja seringkali muncul sebagai variabel yang penting untuk diamati mengingat kepuasan kerja itu sendiri oleh diartikan sebagai perasaan senang dan cinta terhadap suatu pekerjaan yang dicerminkan oleh moral, disiplin, dan prestasi kerja. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Reaksi positif dan negative terlihat pad apegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Malyani (2016), Ulfa & Surenda serta Megasari (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Melihat hasil penelitian, karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja harus mampu meningkatkan rasa empati terhadap rekan kerja didalam perusahaan. Rasa empati sangat penting untuk bisa membetuk hubungan yang harmonis didalam perusahaan dengan cara saling memberikan dukungan ketika rekan kerja mengalami masalah atau kesulitan. karyawan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja diharapkan mampu manajemen waktu dengan baik. Usahakan jam kerja digunakan sebaik – baiknya sehingga seluruh pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Melihat hasil penelitian, kedepannya pimpinan pada LPD Desa Adat Peguyangan Kaja harus mampu

membuat program promosi jabatan yang jelas untuk karyawannya. Hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal

Daftar Pustaka

- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sucofindo Cabang Bandung Effect Of Work Stress And Workload On Employee Performance In. 5(2), 2770–2785.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Lestari, D., Woestho, C., & Kurniawan, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pt Budi Agung Sentosa. *Jurnal Economina*, 2(11), 3232–3246. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.968>
- Megasari. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Arnes Jaya Plastic Di Tangerang. *Skripsi Thesis, Universitas Tarumanagara*.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, Y. dan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal “Acta Diurna” Volume Iii. No.4*.
- Tri Andjarwati. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 46.
- Tri Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen*, Vol.4.
- Ulfatul, M. Y. (2023). Pengaruh Store Atmosphere, Variasi Menu, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang Konsumen Pada Delicious Cafe’& Hangout (DC) di Kota Pariaman (Survey Pada Generasi Milenial). *Doctoral Dissertation, Universitas Andalas*.
- Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Pt. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Yanti Komala Sari. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vi.
- Yulianto Kadji. (2012). Teori Motivasi. *Jurnal Inovasi*, 9. Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23. <https://doi.org/10.18592/Tarbiyah.V7i1.2100>
- Yunita R H Suherman, 134010164 And Pembimbing 1, Erry Sr.Pangestu., Se., Mm (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. Skripsi(S1) Thesis*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unpas Bandung.