

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Desa Wisata Subak Teba Majalangu Kesiman Kertalangu Kota Denpasar

I Made Arinata ⁽¹⁾

Gusti Alit Suputra ⁽²⁾

⁽¹⁾ Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia Denpasar

e-mail: arinatadedek@gmail.com

ABSTRACT

Job satisfaction indicates the existence of compatibility between a person's expectations and the rewards provided by the job. Factors that influence job satisfaction include work discipline and communication. This study aims to determine the effect of work discipline and communication on employee performance. The research method used is quantitative. The research was conducted at Subak Teba Majalangu, Kesiman Kertalangu Village, Denpasar – Bali. The sample consisted of 41 respondents. The data analysis techniques used include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, Coefficient of Determination, t-test, and F-test. Based on the results, it was found that work discipline has a significant positive effect on employee performance, as evidenced by a t-value = 3.385 and a significance value = 0.002; communication has a significant positive effect on employee performance, as evidenced by a t-value = 2.994 and a significance value = 0.005; and simultaneously, work discipline and communication have a significant positive effect on employee performance, as evidenced by an F-value = 22.703 and a significance value = 0.000. The suggestion of this study is that Subak Teba Majalangu, Kesiman Kertalangu Village, Denpasar – Bali should continuously supervise employees while working, foster relationships among employees so that communication between them runs smoothly, and regularly hold joint activities such as communal prayers and outings.

Keywords: *Work Discipline, Communication, Employee Performance*

ABSTRAK

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Terdapat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah disiplin kerja dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Lokasi penelitian di Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Reabilitas, Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t dan Uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai thitung = 3,385 dan nilai signifikansi = 0,002, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai thitung = 2,994 dan nilai signifikansi = 0,005, dan secara simultan disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai Fhitung =

22,703 dan nilai signifikansi = 0.000. Saran dalam penelitian ini adalah Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali hendaknya selalu mengawasi karyawan pada saat bekerja, membina hubungan antar karyawan, agar nantinya komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik, dengan secara rutin mengadakan kegiatan kebersamaan antar karyawan seperti sembahyang bersama dan outing.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor vital yang sangat menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan (Pettalongi et al., 2024). Perusahaan dapat berkembang dengan baik apabila memiliki SDM yang berkualitas, solid, dan mampu melaksanakan tugas secara optimal (Sinambela, 2016). Dalam konteks pencapaian tujuan organisasi, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting karena mencerminkan kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan serta kondisi kerja yang diberikan. Tanpa adanya kepuasan kerja yang baik, perusahaan sulit mencapai produktivitas dan tujuan yang diharapkan, meskipun memiliki sumber daya lain yang memadai (Indrasari, 2017).

Dua faktor utama yang sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja dan komunikasi (Triyana et al., 2024). Disiplin kerja meliputi kehadiran karyawan, kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas (Malik et al., 2025). Tingkat disiplin yang rendah di Subak Teba Majalangu terlihat dari tingginya tingkat absensi rata-rata karyawan sebesar 3,23% per bulan, lebih tinggi dari toleransi perusahaan sebesar 2,5%. Selain itu, masih ditemukan masalah keterlambatan, ketidakhadiran, serta rendahnya ketelitian dan efektivitas penggunaan waktu kerja. Kondisi ini berdampak pada turunnya produktivitas dan menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan.

Faktor lain yang berperan besar adalah komunikasi. Komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, antar sesama karyawan, maupun dengan pihak luar, sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan & Triastuti, 2024). Namun, hasil survei menunjukkan adanya permasalahan komunikasi di Subak Teba Majalangu. Sebagian besar karyawan menilai komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja belum berjalan efektif, sehingga menimbulkan kesalahpahaman, konflik kerja, dan menghambat koordinasi. Kondisi ini semakin menegaskan bahwa komunikasi yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil survei yang dilakukan menunjukkan mayoritas karyawan di Subak Teba Majalangu merasa kurang puas terhadap aspek-aspek penting terkait pekerjaan mereka. Sebanyak 56,10% karyawan merasa gaji yang diterima tidak adil karena masih berada di bawah standar UMR, 60,98% menilai proses promosi tidak transparan, 58,54% menganggap tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan, dan 70,73% merasa hubungan dengan rekan kerja kurang menyenangkan. Selain itu, 65,85% karyawan menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan rasa pencapaian maupun kepuasan. Data ini memperlihatkan bahwa ketidakpuasan kerja di Subak Teba Majalangu bersumber dari kombinasi faktor disiplin, komunikasi, serta sistem penghargaan yang belum memadai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini difokuskan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu, Denpasar – Bali. Permasalahan yang dirumuskan adalah: bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan bagaimana pengaruh keduanya secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara lebih mendalam hubungan disiplin kerja dan komunikasi dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis, yaitu memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu, manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan masukan bagi manajemen Subak Teba Majalangu dalam merumuskan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kedisiplinan, memperbaiki pola komunikasi, serta menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi. Disiplin kerja mencakup kehadiran tepat waktu, penggunaan waktu yang efektif, kepatuhan pada aturan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, di mana semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin meningkat pula kepuasan dan kinerja karyawan (Hasibuan & Triastuti, 2024). Di sisi lain, komunikasi yang baik, baik lisan, tulisan, maupun nonverbal dapat menciptakan pemahaman yang jelas, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan, serta supervisi yang efektif sehingga interaksi antar karyawan maupun antara atasan dan

bawahan dapat terjalin dengan baik (Syamsuriansyah, 2021). Penelitian ini dilakukan di Desa Wisata Subak Teba Majalangu, Denpasar, Bali, dengan populasi 41 karyawan yang dijadikan sampel menggunakan metode sensus agar seluruh karyawan dapat merepresentasikan kondisi yang sebenarnya. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda serta uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, dan uji F untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan pendekatan ini diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pentingnya penerapan disiplin dan komunikasi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja karyawan di lingkungan organisasi.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Hermawan, 2019). Jika r hasil positif dan r hasil $>0,30$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r hasil positif dan r hasil $< 0,30$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Berikut ini merupakan hasil uji validitas seperti tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,790	Valid
		X1.2	0,822	Valid
		X1.3	0,875	Valid
		X1.4	0,878	Valid
2	Komunikasi (X2)	X2.1	0,844	Valid
		X2.2	0,802	Valid
		X2.3	0,718	Valid
		X2.4	0,880	Valid
3	Kepuasan kerja (Y)	Y.1	0,924	Valid
		Y.2	0,877	Valid
		Y.3	0,920	Valid
		Y.4	0,815	Valid
		Y.5	0,914	Valid

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas seperti pada tabel 1 dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, komunikasi dan kepuasan kerja valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019), pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah instrumen penelitian tersebut dapat diandalkan dan dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian juga akan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisa alpha cronbach dengan a dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2019). Hasil uji menunjukkan nilai cronbach alpha sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Disiplin kerja (X1)	0,861	Reliabel
2	Komunikasi (X2)	0,820	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y)	0,934	Reliabel

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada Tabel 2 dapat dilihat instrument-instrumen variabel pada penelitian ini disiplin kerja, komunikasi dan kepuasan kerja ini dikatakan reliable karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan software SPSS for windows. Sampel yang akan dipakai dalam analisis haruslah berasal dari distribusi normal dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05), jika signifikan $< 0,05$ maka distribusi data dapat dikatakan tidak normal. Sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$ maka distribusi dapat dikatakan normal (Ghozali, 2019). Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.24395418
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129

	Negative	-.065
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
Sumber : data diolah (2025)		

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,083 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolenieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF diatas 10 (Ghozali, 2019). Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Toleran ce
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.221	2.410			.092	.927	
Disiplin kerja	.619	.183	.444		3.385	.002	.696
Komunikasi	.605	.202	.393		2.994	.005	.696

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4 diatas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastistas dapat dilihat dari grafik flot antara lain prediksi variabel terikat (Z-PRED) dengan residualnya (S-RESID). Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterflot antara S-RESID dan Z-PRED dimana sumbu Y adalah

Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di-studentized (Ghozali, 2019). Berikut hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.144	1.227		2.563	.014
1 Disiplin kerja	-.138	.093	-.279	-1.479	.147
Komunikasi	.115	.103	.210	1.114	.272

a. Dependent Variabel: Absolute Residual

a. Dependent Variabel: Absolute Residual

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisa regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana besarnya pengaruh secara simultan antara perubahan disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26.00.

Tabel 6. Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.221	2.410		.092	.927
	Disiplin kerja	.619	.183	.444	3.385	.002
	Komunikasi	.605	.202	.393	2.994	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi

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

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 0,221 + 0,619X_1 + 0,605X_2 + e$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$a = 0,221$ secara statistik menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 0,221 yang artinya apabila variabel disiplin kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan (X_3) tidak mengalami perubahan maka kepuasan kerja akan sebesar konstan 0,221.

$b_1 = 0,619$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,619 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,619 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

$b_2 = 0,605$ secara statistik menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,605 yang artinya setiap terjadi kenaikan (adanya) komunikasi sebesar satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,605 satuan dengan syarat variabel lain diasumsikan sama tidak mengalami perubahan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk secara parsial (individual) kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas yaitu. Adapun rumusan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t

		Coefficients ^a		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.221	2.410	.092	.927
	Disiplin kerja	.619	.183	.444	3.385
	Komunikasi	.605	.202	.393	2.994

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : data diolah (2025)

- 1 Dari gambar di atas tampak jelas bahwa nilai thitung = 3,385 lebih besar dari nilai ttabel = 1,685 dan nilai signifikansi = 0,002 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y).

- 2 Dari gambar di atas tampak jelas bahwa nilai $t_{hitung} = 2,994$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$ dan nilai signfikansi = 0,005 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa parsial komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel komunikasi (X2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y).

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan menguji signifikan nilai $b_{1,2}$ sehingga diketahui pengaruh secara silmutan antara disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan (Sugiyono, 2019). Langkah-langkah uji statistik adalah:

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	502.973	2	251.486	22.703	.000 ^b
	Residual	420.930	38	11.077		
	Total	923.902	40			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin kerja

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22,703 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,24 dan diperoleh nilai signfikansi = 0.000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) teruji kebenarannya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasinya berada diantara 0 dan 1 ($0 < < 1$) dapat disimpulkan bahwa semakin

mendekati nol, maka semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.520	3.328
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,520. Dengan rumus

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,520 \times 100\%$$

$$D = 52\%$$

Hal ini berarti 52% variasi variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen disiplin kerja (X1) dan komunikasi (X2). Sedangkan sisanya (100% - 52% = 48%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,385$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$ dan nilai signifikansi = 0,002 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, 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 variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel disiplin kerja (X1) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) diterima. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azhar et al. (2020); Azzahra et al. (2024) dan Adipura & Puspitasari (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,994$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,685$ dan nilai signifikansi $= 0,005$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, 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 $(\alpha) = 5\%$, secara parsial variabel komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel komunikasi (X_2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) diterima. Hal ini berarti semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dirwan (2022); Husin (2024) dan Santi et al. (2024) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} = 22,703$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 3,24$ dan nilai signifikansi $= 0,000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, 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 $(\alpha) = 5\%$, secara simultan disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel simultan disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) teruji kebenarannya. Hal ini

berarti semakin baik disiplin kerja dan komunikasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,385$ dan nilai signifikansi = 0,002, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,994$ dan nilai signifikansi = 0,005, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali. Disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan simultan (uji f-test) menunjukkan dari hasil nilai $F_{hitung} = 22,703$ dan nilai signifikansi = 0.000. Ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dan komunikasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Subak Teba Majalangu Desa Kesiman Kertalangu Denpasar – Bali.

Daftar Pustaka

- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(3), 1–25. Diambil dari <https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3107>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270–277. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621>

- Dirwan, A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Penerbangan Abc. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(2), 78–88. <https://doi.org/10.35968/jimspc/v11i2/942>
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan menggunakan SPSS. Gramedia*.
- Ghozali, Imam. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S., & Triastuti, N. (2024). Peran Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan Dalam Divisi C&P (Cooperation & Placement) Politeknik LP3I Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 34–41. Diambil dari <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method)*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan.
- Husin, W. L. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri 1 Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Governance and Politics*, 4(1), 1–16. Diambil dari <https://iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/view/374>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Malik, Z. I., Wolor, C. W., & Kasofi, A. (2025). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT Safemax Indonesia. *Jembatan Hukum: Kajian ilmu Hukum, Sosial dan Administrasi Negara*, 2(3), 25–38. <https://doi.org/10.62383/jembatan.v2i3.2182>
- Pettalongi, S. S., Gintulangi, S. O., Harahap, J. B., & Safitri, R. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Santi, Mulyani, S. R., Ariawaty, R. R. N., Kosasih, & Djogo, O. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai (Studi Survey pada Perangkat Desa Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 6903–6925. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13156>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuriansyah. (2021). Komunikasi dan Kinerja. In *Komunikasi Organisasi* (hal. 217–232). Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Triyana, F. A., Lestari, S. P., & Sutrisna, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3), 56–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.862>