

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu tempat dimana orang-orang yang berada didalamnya berkumpul dan bekerja sama serta melakukan berbagai kegiatan secara sistematis, terencana, dan terkendali agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan beberapa faktor produksi yang terdiri dari modal, sumber daya alam, sumber daya manusia, dan keahlian. Diantara keempat faktor tersebut, faktor sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam sebuah perusahaan adalah karyawan.

Menurut Larasati (2018:6) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM juga sebagai faktor sentral suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan diurus manusia. Oleh karena itu, manusia juga merupakan faktor strategis pada semua kegiatan institusi atau organisasi. Organisasi ada karena adanya tujuan tertentu dan pencapaian tujuan organisasi diukur dari *outcome* seperti produktifitas, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. Fokus dalam penelitian ini adalah tentang *outcome* organisasi yang

berupa tentang kepuasan kerja. Namun bahaya terutama bagi perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja menurun dan pada akhirnya muncul banyak masalah dalam pekerjaan seperti turunnya disiplin kerja karyawan, *turn over* karyawan yang tinggi dan lain sebagainya. Bahkan pada suatu tingkatan dimana masalah kepuasan kerja karyawan bisa menurunkan kinerja perusahaan secara drastis. Hal tersebut sangat merugikan perusahaan, dikarenakan perusahaan harus mengeluarkan berbagai macam biaya, misalnya pesangon, dan perekrutan karyawan baru yang menghabiskan banyak biaya.

Padang dkk., (2019:02) menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan yang di kerjakannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Yasa dan Dewi (2019:01) menyatakan bahwa Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, sedangkan orang yang tidak produktif cenderung mengalami stres pada pekerjaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja sangatlah penting karena kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong

karyawan untuk lebih berprestasi. Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar terciptanya karyawan yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik pada dirinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah komunikasi, komitmen karyawan dan stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi Supomo (2019:157), menyatakan komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun nonverbal. Komunikasi adalah bagian penting yang tidak dapat diakses dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Secara etimologis kata komunikasi berasal dari bahasa latin "*communicare*" yang artinya "menyampaikan". Komunikasi yang berjalan lancar dan efektif dapat dilihat dari efek yang ditimbulkan setelah melakukan komunikasi, jika pesan atau informasi yang diterima mendapat respon yang tepat oleh komunikan, artinya informasi tersebut dapat dapat diterima dengan sangat baik. Robbins (2017:223) menyatakan komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Dapat disimpulkan komunikasi merupakan kegiatan interaksi yang

dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapainya suatu tujuan.

Kusuma (2019:11), menyatakan komunikasi merupakan suatu proses untuk menyampaikan sesuatu dari seseorang kepada orang lain dengan media tertentu dalam suatu organisasi sehingga sipenerima mengerti apa yang disampaikan sesuai dengan maksud orang yang menyampaikannya. Komunikasi mengandung empat unsur penting yaitu pengiriman gagasan, keinginan pengertian, perasaan dan sebagainya, ini adalah merupakan alat atau media komunikasi. Tujuan komunikasi dalam mencapai organisasi yang efektif antara lain untuk memberikan informasi baik kepada pihak Luar maupun pihak dalam, memanfaatkan umpan balik dalam rangka proses pengendalian manajemen mendapatkan pengaruh alat untuk memecahkan persoalan untuk pengambilan keputusan, mempermudah perubahan-perubahan yang akan dilakukan. Mempermudah pembentukan kelompok-kelompok kerja serta dapat dijadikan untuk menjaga pintu keluar masuk dengan pihak-pihak luar organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusrizal dkk., (2019), Sugiono dkk., (2021), Hasibuan (2020), Hilmawan dan Yumhi (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik komunikasi yang dilakukan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Salahudin., dkk (2018) dan Anandita., dkk (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Panjaitan (2018:62), menyatakan bahwa komitmen sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang pegawai mengekspresikan perhatiannya kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Hariani dkk., (2019:31) menyatakan Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Individu yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Biasanya komitmen organisasi tumbuh dengan sendirinya dikarenakan individu telah mempunyai hubungan emosional terhadap organisasi seperti nilai-nilai budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai dirinya serta kemauan secara sukarela untuk mengabdikan kepada organisasi. Hal ini mencakup tata cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi.

Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suprata dan Ardana (2019), Thahrim (2021), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Sriathi (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya Semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan karena karyawan merasa beban kerja yang mereka rasakan tidak melebihi standar yang telah ditetapkan. Begitu pula sebaliknya jika semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka akan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi dkk., menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja (Zainal dkk., 2017:308), menyatakan stress kerja adalah adanya kondisi ketidakseimbangan yang timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu yang dalam menyikapinya berbeda dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja menurut Luthans (2018) adalah suatu

respon adaptif terhadap situasi *eksternal* yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Menurut Vanchapo (2020:37) Stress kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosiproses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Sedangkan menurut Salleh dan Bakar (2018, hal. 48) stres kerja adalah perasaan yang melambangkan sebagai kekuatan, tekanan, kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental pada pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuridha (2022) ditemukan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin menurunnya kepuasan kerja, begitu juga sebaliknya. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh Fagar dan Hani (2020) yang menemukan jika stres kerja mengakibatkan dampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi bakal menimbulkan berbagai efek negatif terhadap kepuasan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh pada tujuan organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Astuti, Herawati, dan Sepytarini (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syazida dkk., (2022) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada KUD Penebel Tabanan, ditemui beberapa permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi, komitmen karyawan dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan yaitu sebagai berikut: Komunikasi yang terjadi pada KUD Penebel Tabanan yaitu proses komunikasi yang terjalin antar sesama rekan kerja belum terbentuk dengan baik sehingga sering terjadi kesalahan dalam menyampaikan informasi yang mengakibatkan terjadinya pertikaian. Komitmen karyawan yang terjadi pada KUD Penebel Tabanan adalah kenyataan yang terjadi bahwa tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, hal ini terlihat dari perilakunya dimana ada beberapa karyawan mulai suka terlambat masuk kerja, kurang percaya diri, dan kasus pengunduran diri.

Stress kerja yang terjadi pada KUD Penebel Tabanan yaitu faktor organisasi seperti beban kerja atau tugas yang diberikan terlalu banyak dan dengan waktu penyelesaian yang diberikan terbatas menyebabkan karyawan tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan hal tersebut dapat menimbulkan kurangnya konsentrasi pada karyawan dan hal tersebut juga dapat memicu terjadinya kesalahan-kesalahan baru yang datang. Permasalahan tersebut sangat perlu diperhatikan oleh atasan karena apabila atasan mengabaikan permasalahan-permasalahan yang ada maka perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Apabila hal ini dibiarkan secara berkelanjutan maka perusahaan akan mengalami krisis tenaga kerja dan hal terburuknya perusahaan akan mengalami kebangkrutan.

Tabel 1.1
Data Tingkat Kehadiran Karyawan KUD Penebel Tabanan
Periode 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6/5x100%
1	Januari	31	27	837	99	738	11,83
2	Februari	31	24	744	101	643	13,58
3	Maret	31	27	837	87	750	10,39
4	April	31	26	806	88	718	10,92
5	Mei	31	27	837	97	740	11,59
6	Juni	31	26	806	104	702	12,90
7	Juli	31	27	837	96	741	11,47
8	Agustus	31	27	837	78	759	9,32
9	September	31	26	806	107	699	13,28
10	Oktober	31	27	837	93	744	11,11
11	November	31	26	806	84	722	10,42
12	Desember	31	27	837	76	761	9,08
Jumlah			317	9827	1.110	8.717	135,88
Rata-rata			26,42	819	92,50	726	11,32

Sumber: KUD Penebel Tabanan 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan adalah 11,32% ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi, karena menurut Murdiartha (2018:93) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Tingkat absensi yang tinggi menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada KUD Penebel Tabanan mengalami penurunan akibat banyaknya hari ketidakhadiran bekerja. Tingkat absensi yang tinggi terjadi pada bulan februari dengan presentase 13,58% karena pada bulan tersebut terdapat upacara keagamaan seperti odalan, purnama, dan tilem, Sehingga menyebabkan tingkat absensi karyawan pada KUD Penebel Tabanan tergolong tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Komunikasi, Komitmen Karyawan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KUD Penebel Tabanan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, masalah yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada KUD Penebel Tabanan?
- 2) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada KUD Penebel Tabanan?
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada KUD Penebel Tabanan?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada KUD Penebel Tabanan
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada KUD Penebel Tabanan
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada KUD Penebel Tabanan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

a) Bagi Mahasiswa

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang sedang dalam proses penyusunan skripsi dan dapat menjadi bacaan ilmiah dipergustakaan.

b) Bagi ilmu pengetahuan

Setelah melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk lebih mengetahui tentang pengaruh komunikasi, komitmen karyawan, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2) Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perkembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang.

b) Bagi Fakultas dan Universitas

Kampus dapat menjadikan referensi untuk mahasiswa yang sedang menyusun skripsi yang perusahaannya memiliki masalah dalam sumber daya manusia (SDM).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Discrepancy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori Ketidaksesuaian atau dikenal juga dengan nama *Discrepancy Theory*. Teori yang dikemukakan oleh Gibson dalam Sopiah (2008:172), teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961 menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan. Locke pada tahun 1961, menambahkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila kondisi yang actual (sesungguhnya) sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapi maka orang tersebut akan semakin puas.

Rivai (2008:475), menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan diukur dengan mengetahui selisih antara apa yang seharusnya (harapan) dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there is now*). Karyawan akan merasa puas jika adanya kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang dihadapi dan tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Karyawan akan lebih puas lagi apabila yang didapat lebih besar daripada yang diinginkan (*positive discrepancy*) dan sebaliknya, karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya apabila kenyataan yang dirasakan itu jauh di bawah standar minimum (*negative discrepancy*).

Penelitian ini menggunakan Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) karena terdapat perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa karyawan akan terpuaskan apabila kondisi yang diinginkan sesuai dengan kondisi yang ada. Oleh karena itu, semakin banyak kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya semakin berkurang kondisi pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Ketika seorang merasakan kepuasan bekerja, sedikitnya secara psikologis akan mengarahkan semaksimal mungkin Kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Kepuasan kerja dapat diukur pada seberapa besar seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan konsep praktis yang penting, karena merupakan hasil atau dampak dari keefektifan *performance* dan kesuksesan bekerja. Saleem dkk., (2012:214) kepuasan kerja adalah keadaan emosional sukacita atas peran dan kontribusinya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan dapat tercipta apabila karyawan mendapat gaji yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

Suparno (2015: 169) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat

subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan keinginan, tuntutan, dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sutrisno, 2011:74).

Robbins (2015: 170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Robbins (2015:180) menyatakan ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka

sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Suparno (2015: 170) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja Suparno (2015: 171), yaitu:

- a) *Two Factor Theory* Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan *hygiene factors*.
- b) *Value Theory* Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kinci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

2) Faktor - faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari berbagai pendapat tentang kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor individual, meliputi kebutuhan yang dimiliki, nilai yang dianut dan sifat kepribadian.
- b) Faktor diluar individu yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi:
 - (1) Pekerjaan itu sendiri, termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
 - (2) Mutu pengawasan dan pengawas (*supervisor*), termasuk di dalamnya hubungan antara karyawan dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.
 - (3) Rekan sekerja (*co-workers*), meliputi hubungan antar karyawan.
 - (4) Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir.
 - (5) Gaji yang diterima (*pay*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - (6) Kondisi kerja (*working conditions*), meliputi jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan dan peralatan kerja.
 - (7) Perusahaan dan manajemen (*company and management*), berhubungan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan, perhatian perusahaan kepada kepentingan karyawannya dan sistem penggajian.

(8) Keuntungan bekerja di perusahaan tersebut (*benefit*), seperti pensiun, jaminan kesehatan, cuti, THR (Tunjangan Hari Raya) dan tunjangan sosial lainnya.

(9) Pengakuan (*recognition*), seperti pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan, penghargaan terhadap prestasi karyawan dan juga kritikan yang membangun.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja Karyawan menurut Novieka dan Prasetya (2018) ditentukan oleh beberapa aspek yang berkontribusi yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri.

Didalam pekerjaan itu sendiri meliputi pekerjaan sesuai keahlian dan adanya tantangan dalam melakukan pekerjaan untuk para karyawan.

b) Gaji.

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini biasa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c) Kesempatan Promosi.

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir, potensi yang dimiliki dan penilaian untuk kinerjanya.

d) Pengawasan.

Pengawasan perusahaan terhadap karyawan dengan kemampuan karyawan dalam membina hubungan kerja dan cara pengawasan perusahaan terhadap karyawan.

e) Rekan Kerja.

Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

2.1.3 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Salah satu faktor yang seringkali menjadi kendala adalah kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga pekerjaan menjadi lebih lambat dan tidak lancar. Komunikasi dalam organisasi memiliki peranan penting, karena memberikan dampak positif terhadap semangat dan mental kerja karyawan, sehingga pada akhirnya dapat mendukung karyawan dalam mencapai prestasi kerja secara memuaskan. Tanpa adanya komunikasi organisasi tidak dapat bisa berjalan. Begitu pula dengan komunikasi, bila dalam organisasi komunikasinya kurang baik akan berdampak pada efektifitas organisasi.

Robbins (2017:223) menyatakan komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan. Menurut Herizal dan Nur (2019:44), komunikasi (*communication*) adalah proses penyampaian pesan dalam bentuk lambing bermakna sebagai paduan pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan dan sebagainya, yang dilakukan seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Herizal dan Nur (2019:45) memberi definisi komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, pikiran dan ide dari satu orang kepada orang lain. Proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian pesan dari satu orang kepada orang lain baik berupa informasi, gagasan pikiran dan ide baik secara langsung maupun tidak langsung yang nantinya akan mengubah sikap ataupun perilaku seseorang.

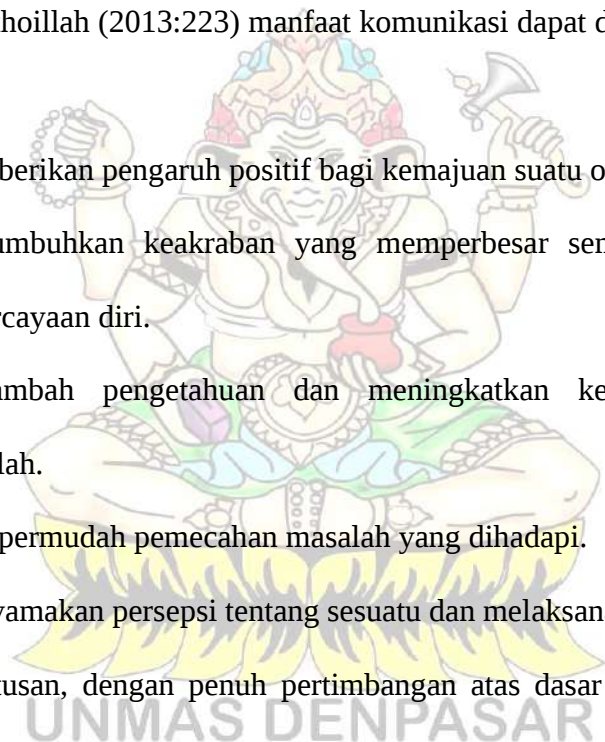
Kusuma (2019:10-11) Komunikasi merupakan suatu proses untuk menyampaikan sesuatu dari seseorang kepada orang lain dengan media tertentu dalam suatu organisasi sehingga sipenerima mengerti apa yang disampaikan sesuai dengan maksud orang yang menyampaikannya. Komunikasi mengandung empat unsur penting yaitu pengiriman gagasan, keinginan, pengertian, perasaan dan sebagainya, ini adalah merupakan alat atau media komunikasi. Komunikasi ini bersifat timbal balik, yaitu kedua belah pihak harus aktif ini berarti kedua belah pihak pengirim dan penerima harus ada kesediaan dan kemampuan menyampaikan dan kemampuan menerima. Disamping mempunyai sifat timbal balik, suatu komunikasi bersifat mengarahkan kesegala jurusan, baik *vertikal* (dari atas ke bawah dan sebaliknya) maupun *Horizontal*.

Komunikasi merupakan proses penyampaian atau pertukaran informasi antara dua pihak yakni pengirim informasi (komunikator) dan penerima informasi (komunikan) baik secara lisan maupun tulisan atau

dengan menggunakan media komunikasi. Dalam perusahaan atasan bisa disebut sebagai komunikator dan bawahan sebagai komunikan, dengan adanya komunikasi yang efektif dari atasan kepada bawahan misalnya dalam pemberian tugas dan tanggung jawab ataupun segala bentuk intruksi dengan jelas maka akan tercipta rasa puas dalam diri karyawan karena mereka mendapatkan pemahaman dari apa yang mereka terima.

2) Manfaat Komunikasi.

Athoillah (2013:223) manfaat komunikasi dapat disebutkan sebagai berikut:

- 
- a) Memberikan pengaruh positif bagi kemajuan suatu organisasi.
 - b) Menumbuhkan keakraban yang memperbesar semangat kerja dan kepercayaan diri.
 - c) Menambah pengetahuan dan meningkatkan kepekaan terhadap masalah.
 - d) Mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi.
 - e) Menyamakan persepsi tentang sesuatu dan melaksanakan pengambilan keputusan, dengan penuh pertimbangan atas dasar musyawarah dan skala prioritas, dan
 - f) Bertukar pengalaman yang akan memperbanyak ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi atau sejenisnya.

3) Hambatan-hambatan Dalam Komunikasi.

Ruslan (2014:9) menjelaskan tentang hambatan-hambatan dalam komunikasi antara lain adalah:

a) Hambatan Dalam Proses Penyampaian (*Sender Barries*).

Hambatan di sini bisa datang dari pihak komunikatornya yang mendapat kesulitan dalam menyampaikan pesan - pesannya, tidak menguasai materi pesan dan belum memiliki kemampuan sebagai komunikator yang handal. Hambatan ini bisa juga berasal dari penerima pesan tersebut (*receiver barrier*) karena sulitnya komunikan dalam memahami pesan itu dengan baik. Hal ini dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat penguasaan bahasa, pendidikan, intelektual dan sebagainya yang terdapat dalam diri komunikan. Kegagalan komunikasi dapat pula terjadi dikarenakan faktor-faktor *feedback* bahasanya tidak tercapai, *medium barrier* (media atau alat yang dipergunaan kurang tepat) dan *decoding barrier* (hambatan untuk memahami pesan secara tepat).

b) Hambatan secara Fisik (*Phsysical Barries*).

Sarana fisik dapat menghambat komunikasi yang efektif, misalnya pendengaran kurang tajam dan gangguan pada sistem pengeras suara (*sound system*) yang sering terjadi dalam suatu ruangan kuliah/seminar/pertemuan. Hal ini dapat membuat pesan-pesan itu tidak efektif sampai dengan tepat kepada komunikan.

c) Hambatan Semantik (*Semantik Pers*)

Hambatan segi semantik (bahasa dan arti perkataan), yaitu adanya perbedaan pengertian dan pemahaman antara pemberi pesan dan penerima tentang satu bahasa atau lambang. Mungkin saja yang disampaikan terlalu teknis dan formal, sehingga menyulitkan pihak

komunikasikan yang tingkat pengetahuan dan pemahaman bahasa teknis komunikator yang kurang.

d) Hambatan Sosial (*Sychossial Noise*)

Hambatan adanya perbedaan yang cukup lebar dalam aspek kebudayaan, adat istiadat, kebiasaan, persepsi, dan nilai-nilai yang dianut sehingga kecenderungan, kebutuhan serta harapan-harapan kedua belah pihak yang berkomunikasi juga berbeda.

4) Syarat-syarat Komunikasi yang Baik

Komunikasi merupakan hal yang terpenting dalam manajemen karena proses manajemen baru terlaksana jika komunikasi dilakukan. Tanpa komunikasi proses manajemen tidak terlaksana, karena tujuan dari komunikasi adalah memberikan perintah, laporan, informasi, ide, saran, berita, menjalin hubungan dengan seorang kompetitor kepada komunikasikan atau penerima. Hasibuan (2015:109) mengemukakan syarat komunikasi yang baik agar proses manajemen berjalan dengan lancar, yaitu:

- a) Komunikasi disampaikan pada waktu dan kondisi yang tepat.
- b) Menggunakan channel dan simbol-simbol komunikasi yang baik dan jelas.
- c) Menggunakan kata-kata dan kalimat-kalimat yang mudah dipahami dan persepsinya jelas.
- d) Memperhatikan kemampuan daya tangkap dan daya nalar komunikasi.
- e) Pesan yang disampaikan dalam komunikasi adalah lengkap dan menyeluruh.
- f) Komunikasi dapat menimbulkan *feedback* yang positif.

5) Arah Dalam Berkomunikasi

Robbins dan Judge (2015:225) menyebutkan komunikasi dapat mengalir secara vertikal atau secara literal. Dimensi vertikal dibagi lagi menjadi ke arah bawah dan ke arah atas.

a) Komunikasi ke arah bawah

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dari sebuah kelompok atau organisasi menuju ke *level* yang lebih rendah adalah komunikasi ke arah bawah. Para pemimpin kelompok dan para manajer menggunakannya untuk menugaskan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menjelaskan kebijakan dan prosedur, menunjukkan permasalahan yang memerlukan perhatian dan menawarkan umpan balik.

b) Komunikasi ke arah atas

Komunikasi ke arah atas menuju kepada *level* yang lebih tinggi di dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik ke para petinggi, menginformasikan mereka mengenai perkembangan dari tujuan dan penyampaian permasalahan saat ini. Komunikasi ke arah atas membuat para manajer tetap waspada dengan apa yang dirasakan oleh para pekerja mengenai pekerjaan mereka, para rekan kerja dan organisasi secara umum. Para manajer juga bergantung pada komunikasi ke arah atas untuk gagasan-gagasan mengenai bagaimana kondisi dapat ditingkatkan.

c) Komunikasi literal.

Komunikasi literal adalah ketika komunikasi terjadi diantara para anggota dari kelompok kerja yang sama, para anggota dari kelompok kerja pada *level* yang sama, para manajer pada *level* yang sama, atau beberapa pekerja yang setara secara *horizontal* lainnya. Komunikasi lateral menghemat waktu dan memfasilitasi koordinasi.

6) Indikator Komunikasi.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi Komunikasi yang dikemukakan oleh Merta dkk., (2019) meliputi:

a) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi:

- (1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
- (2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- (3) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

b) Keterampilan (*skills*) yang meliputi:

- (1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- (2) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

c) Sikap (*attitude*) yang meliputi:

- (1) Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja.
- (2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- (3) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

2.1.4 Komitmen Karyawan

1) Pengertian Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi (*organizational commitment*) merupakan sikap perilaku yang amat dibutuhkan oleh sebuah organisasi agar dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa atau produk yang dihasilkannya. Tidak terkecuali juga di dalam suatu organisasi pemerintahan, juga diperlukan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada motivasi kerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga motivasi kerja mereka kurang maksimal.

Akbar dkk., (2017:34) menyatakan komitmen karyawan adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari: penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi, biasanya akan menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya dan sebaliknya, bila komitmennya rendah, maka kemampuan professional dan loyalitasnya tidak akan muncul. Dengan adanya komitmen maka individu harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan bagi organisasinya ketimbang kepentingan diri sendiri.

Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2010:102) menyatakan bahwa tanpa komitmen akan mengurangi efektivitas organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung tinggal di organisasi atau perusahaan. Keterlibatan yang tinggi mengurangi kebutuhan akan pengawasan, keterlibatan yang tinggi dalam mengkoordinasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi berusaha mencapai tujuan organisasi dan karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi memiliki pandangan positif dan sikap terhadap organisasi dan berusaha melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen tingkat tinggi akan peduli tentang meningkatkan nasib organisasi dan organisasi.

Fannidia (2014:222), menyatakan komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaan secara aktif bukan secara pasif.

2) Faktor-faktor Komitmen.

Sopiah (2018:18) mengemukakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

a) Faktor personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian

b) Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

c) Karakteristik struktur

Misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan

d) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

3) Indikator Komitmen Karyawan.

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi Komitmen Karyawan yang dikemukakan oleh Pratiwi (2012:21) yaitu:

a) Komitmen Afektif (*Affective commitment*).

Komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti *loyalitas*, *affection*, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Menurut definisi tersebut, maka komitmen afektif seorang individu berhubungan dengan ikatan emosional atau identifikasi tersebut dengan organisasi.

b) Komitmen Kontinuen (*Continuance commitment*).

Komitmen kontinuen adalah komitmen yang didasarkan pada kerugian bila meninggalkan organisasi, yang seringkali diartikan sebagai *calculative commitment*. Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki komitmen kontinuen yang kuat disebabkan mereka merasa membutuhkannya (*need to*) dan adanya pertimbangan kerugian biaya bila meninggalkan organisasi (seperti pensiun, status, senioritas), atau kesulitan mendapatkan alternatif pekerjaan di tempat lain.

c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*).

Komitmen normatif adalah keyakinan dari karyawan bahwa dia merasa harus tinggal atau bertahan dalam organisasi karena suatu loyalitas personal, sehingga karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi.

2.1.5 Stress Kerja

1) Pengertian Stress Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Rivai (2011:108) menyatakan stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik karyawan dan psikisnya, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Gunawan dan Kantili (2019:51) mengungkapkan bahwa Stress kerja tidak sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya

dibahas dalam konteks yang negatif. Stress kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang timbul dari tekanan beban kerja yang berlebihan dan berbagai waktu dari tempat kerja seperti pekerjaan yang dikejar *deadline*.

Rauan dan Tewal (2019:4682), menyatakan bahwa Stress kerja juga merupakan faktor yang sangat perlu di perhatikan dalam suatu perusahaan, stress dapat menimbulkan dampak negatif pada tingkat yang tinggi dimana dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan menurun, kondisi ini terjadi karena karyawan akan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan stress dari pada untuk melakukan tugas atau pekerjaannya

Priansa (2017:312) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Hamali (2016:241) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

2) Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Sinambela (2016:473), Hasibuan (2014:204), dalam Permatasari (2018) Faktor yang menyebabkan stress kerja yaitu:

a) Faktor Lingkungan.

(1) Ketidakpastian Ekonomi.

Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

(2) Ketidakpastian Politik

Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.

(3) Ketidakpastian Teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

b) Faktor Organisasi

(1) Tuntutan tugas.

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

(2) Tuntutan Peran.

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

(3) Tuntutan Hubungan Antar pribadi.

Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

c) Faktor Individu.

- (1) Masalah keluarga menunjukan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- (2) Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- (3) Kepribadian berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

3) Gejala Stress Kerja

Handoko (2011:68) menyatakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a) *Fisik*, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang,

keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

- b) *Emosional*, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c) *Intelektual*, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d) *Interpersonal*, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

4) Konsekuensi Stress Kerja

Pengerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stress. Adanya sebagian hal yang positif untuk bekerja lebih giat, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi.

5) Strategi Manajemen Stress Kerja

Strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi empat yaitu:

- a) Strategi Penanganan Individual.

Strategi yang dikembangkan secara pribadi oleh seseorang tanpa melibatkan orang banyak atau kelompok. Strategi ini dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya, melakukan relaksasi dan meditasi.

b) Strategi Penanganan Organisasional.

Strategi ini didesain untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual.

c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional.

Dalam menghadapi stres yang terjadi dalam pekerjaan, dapat dicegah dengan belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Strategi yang digunakan untuk mengurangi stres yaitu, memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress, menetralkan dampak yang timbul akibat stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi.

d) Strategi dukungan sosial.

Untuk mengurangi stress kerja, dibutuhkan dukungan sosial terutama dari orang-orang terdekat, seperti keluarga, teman kerja, pemimpin maupun orang lain. Agar diperoleh dukungan secara maksimal, dibutuhkan juga komunikasi yang baik pada semua orang, sehingga dukungan sosial sangat diperlukan baik berupa kritik dan juga saran yang tentunya dapat memotivasi diri sendiri.

6) Indikator Stress Kerja

Adapun indikator-indikator yang mempengaruhi Stress kerja Karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:157) stress kerja akibat jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, tidak bisa tidur, makan berlebihan, penyakit ringan tidak harmonis berteman. Indikator-indikator dari stress kerja yaitu:

a) Beban kerja

Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya

b) Waktu kerja

Proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.

c) Kualitas pengawasan.

Suatu usaha manajemen untuk melihat dan memperbaiki kualitas dengan efisien dan efektif dalam mencapai tujuan

d) Iklim kerja

Suatu kombinasi dari suhu kerja, kelembaban udara, kecepatan gerakan udara dan suhu radiasi pada suatu tempat kerja.

e) Konflik kerja

Suatu usaha persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh.

Indikator-indikator yang mempengaruhi Stress kerja Karyawan yang dikemukakan oleh Saputra dan Adnyani (2019:6973) yaitu:

a) Kondisi pekerjaan.

Suatu kondisi dimana karyawan merasakan beban kerja yang berlebihan. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan responden mengenai beban kerja yang berlebihan.

b) Stres karena peran.

Suatu kondisi di mana para karyawan mengalami kesulitan di dalam memahami apa yang menjadi tugasnya. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan responden mengenai ketidakjelasan peran.

c) Faktor interpersonal.

Faktor interpersonal merupakan hubungan kerjasama antar rekan kerja dan atasan. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan responden mengenai hubungan kerjasama dengan atasan.

d) Perkembangan karir.

Perkembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan responden mengenai promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan.

e) Struktur organisasi.

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variable yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan komunikasi, komitmen karyawan, stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Siregar dkk., 2019. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi Supermarket) Berdasarkan hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Komunikasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Siregar dkk., dengan penelitian saat ini yaitu penelitian Siregar dkk., menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas dan tahun penelitian yang berbeda. Pada penelitian yang dilakukan Siregar dkk., teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling sekitar 111 orang, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang. Pada penelitian yang dilakukan Siregar., dkk sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, sedangkan pada penelitian saat ini sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yang dilakukan Siregar., dkk yaitu wawancara, angket dan studi dokumentasi, sedangkan teknik pengumpulan data pada penelitian saat ini yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Persamaan pada

penelitian yang di lakukan oleh Siregar., dkk dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Alat analisis yang di gunakan Pada penelitin yang dilakukan Siregar dkk., dan penelitian saat ini yaitu sama-sama memgggunakan alat analisi regresi linier berganda.

- 2) Setyoningrum, 2020. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pelayanan Publik Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja dengan $r = 0.435$. Ada pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja dengan $r = 0.703$. Ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan $R^2 = 0.617$ atau 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternative (H_{a3}) dalam penelitian ini diterima. Kualitas kehidupan kerja menyumbang sebesar 0.481 atau 48,1% lebih besar dari komunikasi yang berkontribusi sebesar 0.123 atau 12,3% dan 40,3% adalah faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Perbedaan pada penelitin yang dilakukan Setyoningrum dengan saat ini yaitu penelitian yang di lakukan oleh Setyoningrum menggunakan 2 variabel bebas sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas, pada penelitin yang dilakukan Setyoningrum jumlah sampel yang digunakan yaitu 40 orang sedangkan penelitiaan saat ini menggunakan sampel sebanak 35 orang. Teknik pengambilan sampel sensus. pada penelitin

yang dilakukan Setyoningrum menggunakan 3 skala alat ukur, yaitu: skala kepuasan kerja, skala komunikasi dan skala kualitas kehidupan kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 4 skala alat ukur, yaitu: skala kepuasan kerja, skala komunikasi, skala komitmen karyawan dan skala stres kerja. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Setyoningrum dengan penelitian saat ini adalah tahun penelitian sama dan penelitian yang dilakukan oleh Setyoningrum dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

- 3) Panjaitan, 2018. dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kepemimpinan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan sikap perubahan sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pegawai Kantor Kabupaten Tanah Karo). Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Sikap Perubahan Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Pegawai terhadap Sikap Perubahan Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Tanah Karo. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Sikap Perubahan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Tanah

Karo. Terdapat pengaruh antara pengawasan dan komunikasi terhadap kinerja polisi dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di Kabupaten Tanah Karo. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan panjaitan yaitu penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 3 variabel bebas. Sampel penelitian yang dilakukan panjaitan yaitu 100 orang sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian yang dilakukan panjaitan yaitu penelitian survei sedangkan metode pengumpulan data pada penelitian saat ini yaitu dengan wawancara dan pembagian kuesioner. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh panjaitan serta penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas serta variabel terikat yaitu komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sumber data pada penelitian yang dilakukan oleh panjaitan dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan sumber data primer. Alat analisis yang digunakan panjaitan dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Regresi Linier Berganda.

- 4) Fardah dkk., 2020. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV. FATIH TERANG PURNAMA). Berdasarkan hasil penelitian ini, ditunjukkan bahwa Hasil Yang Diperoleh Pada Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Negatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Fatih Terang Purnama. Koefisien Determinasi Yang Didapatkan Dengan Nilai R Square Sebesar 43.4% Artinya Stres Kerja Memiliki

Kontribusi Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja. Hasil Penelitian Ini Akan Menjadi Masukan Bagi CV Fatih Terang Purnama Untuk Selalu Mengelola Tingkat Stress Kerja Yang Bisa Dialamai Suatu Saat Oleh Karyawan Yang Dapat Menurunkan Kepuasan Kerja Pada Masing Masing Karyawan Dalam Perusahaan Dengan Selalu Memperhatikan Kesejahteraan Karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Fardah dkk., yaitu penelitian ini menggunakan satu variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. Metode pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan Fardah dkk., diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner sedangkan pada penelitian saat ini metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu membagikan kuesioner dan wawancara. Jumlah sampel dalam yang dilakukan Fardah., dkk yaitu 160 orang sedangkan jumlah sampel penelitian saat ini yaitu sebanyak 35 orang. Metode sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan nonprobability dengan teknik purposive sampling. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Permatasari dan Abdillah dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Sumber data pada penelitian yang dilakukan Fardah dkk., dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan data primer.

- 5) Kusuma, 2019. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Stikes Tuanku Tambusai Bangkinang. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara analisis deskriptif, komunikasi kepemimpinan pada STikes Tuanku Tambusai di kategorikan baik dimana tanggapan karyawan bahwa pemimpin berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan cukup baik yaitu dengan jumlah tanggapan kepuasan kerja sebanyak 32 orang atau 41.6% mengatakan baik. Sedangkan pengaruh komunikasi antara kepuasan kerja karyawan adalah sedang dan positif dimana hasil koefisien korelasi $R=0.375$ artinya komunikasi kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 37.5% sedangkan sisanya 62.5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perbedaan pada peneliti yang dilakukan Kusuma yaitu penelitian ini menggunakan satu variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas, penelitian Teknik pengambilan sampel dalam penelitian kusuma menggunakan metode Sensus, yaitu pengambilan sampel dengan semua anggota populasi tentang pengaruh komunikasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Stikes Tuanku Tambusai Bangkinang. Metode dan teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu dengan Interview, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pihak pimpinan dan pihak-pihak terkait serta dengan responden yang menjadi objek penelitian, Koesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan

pada karyawan STIKES Tuanku Tambusai Bangkinang yang di harapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan sebagai bahan dalam penelitian ini, dan Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengandakan data yang sudah ada yang di publikasikan oleh STIKES Tuanku Tambusai Bangkinang Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif dan metode induktif. Sedangkan pada penelitian saat ini teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara terhadap pihak-pihak terkait yang menjadi objek penelitian, dan juga dengan membagikan koesioner. Sumber data pada penelitian yang di lakukan oleh Kusuma yaitu data primer dan data skunder sedangkan sumber data penelitian saat ini yaitu data primer. Persamaan pada penelitian yang di lakukan oleh Kusuma dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

- 6) Astari dan Kertagama, 2019. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bali. Berdasarkan hasil penelitian ini ditunjukan bahwa Variabel Komunikasi (XI) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan uji t pada variabel Komunikasi menghasilkan: t hitung sebesar 3.202 dan signifikansi sebesar 0,002. t hitung $3.202 > t$ tabel yang nilainya 1,663 dengan tingkat signifikansi $0,173 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan. Parsial signifikan menghasilkan t hitung sebesar 5.349 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung $5.349 > t$ tabel yang nilainya 1,663 dengan tingkat signifikansi $0,173 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan hubungan industrial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis diterima dengan t hitung $1.377 > t$ tabel 0,663, maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh yang positif signifikan antara Komunikasi dan hubungan industrial dengan Kepuasan kerja karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Astari dan Kertagama yaitu penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. Penelitian yang dilakukan oleh Astari dan Kertagama jumlah sampel yang digunakan adalah 78 orang sampel, sedangkan penelitian saat ini menggunakan 35 orang sampel. Penelitian ini mengindikasikan adanya pengaruh yang positif signifikan antara komunikasi dan hubungan industrial dengan kepuasan kerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Astari dan Kertagama dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Teknik Analisis yang digunakan pada penelitian Astari dan Kertagama dan penelitian saat ini yaitu regresi linier berganda

- 7) Novieka dan Prasetya, 2019. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Pasuruan). Berdasarkan hasil penelitian ini, ditunjukkan bahwa hasil

penelitian menunjukkan bahwa saluran komunikasi formal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, saluran komunikasi informal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi formal berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan, komunikasi informal berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Novieka dan Prasetya yaitu penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan menggunakan dua variabel terikat, sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian terdahulu adalah penelitian penjelasan atas explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Pupulasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di perusahaan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau path analysis. Metode pengumpulan data yang dilakukan penelitian saat ini yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara. Pada penelitian yang dilakukan oleh Novicka dan Prasetya menggunakan 2 skala alat ukur yaitu skala komunikasi organisasi dan skala kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan 4 skala alat ukur yaitu skala kepuasan kerja, skala komunikasi, skala komitmen karyawan dan skala stres kerja. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Novieka dan Prasetya

dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

- 8) Sulaiman dan Mawati, 2019. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Icu Rsud Gunung Jati Kota Cirebon. Berdasarkan hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa stress Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Artinya jika stress kerja meningkat maka Kepuasan Kerja Pegawai akan menurun. Begitupun sebaliknya jika stress kerja menurun, maka Kepuasan Kerja Pegawai akan meningkat. Dukungan Sosial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ICU di RSUD Gunung Jati. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Sulaiman dan Mawati yaitu penelitian ini yaitu tempat dan tahun penelitian yang berbeda. Dalam penelitian terdahulu digunakan metode pengumpulan data dengan total populasi sama dengan total sampel atau sering disebut sampel jenuh. Oleh karena itu, total sampel yang digunakan adalah sebanyak 32 responden. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang. Penelitian yang di lakukan oleh Sulaiman dan Mawati menggunakan "Metode survei Penjelasan" (*Explanatory Survey Method*) sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian saat ini yaitu wawancara dan kuesioner. Persamaan pada penelitian yang di lakukan oleh Sulaiman dan Mawati dengan penelitian saat ini adalah

sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Sumber data pada penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman dan Mawati dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan sumber data primer.

- 9) Rachmawati dan Katili, 2019. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Stress Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Direktora Teknologi Dan Pengembangan Usaha Di Pt. Krakatau Tirta Industri. Berdasarkan hasil penelitian ini ditunjukkan bahwa penilaian tingkat stress karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri memiliki nilai mean sebesar 2,3015 dan masuk kedalam kategori stress yang rendah. Hanya saja sebagian dari karyawan hanya memiliki sedikit masalah dengan beberapa atribut pernyataan yang dikategorikan tingkat stress yang sedang seperti merasa tidak ada kesetaraan dalam sistem reward diperusahaan. Penilaian tingkat kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri memiliki nilai mean sebesar 3,6763 dan termasuk ke dalam kategori kepuasan kerja yang tinggi. Besarnya pengaruh stress terhadap kepuasan kerja karyawan Direktorat Teknologi dan Pengembangan Usaha di PT Krakatau Tirta Industri dihitung menggunakan regresi linier sederhana, yakni $Y = 111,78 - 0,560 X$ artinya setiap peningkatan 1 satuan variabel stress akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,560. Untuk hasil korelasi didapatkan nilai r nya sebesar -0,8006 artinya korelasi tergolong kedalam korelasi yang memiliki hubungan sangat kuat. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan

Rachmawati dan Katili yaitu penelitian ini menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. Metode pengumpulan data pengumpulan data yang dilakukan oleh Rachmawati dan Katili yaitu kuesioner, sedangkan penelitian saat ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan membagikan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian Rachmawati dan Katili sebanyak 19 orang sampel, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel sebanyak 35 orang sampel. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dan Katili dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas stres kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Sumber data pada penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati dan Katili dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan sumber data primer.

- 10) Makutika dkk.,2018. Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulutgo Cabang Tahuna. Sebaiknya pimpinan memiliki motivasi yang baru dan mempertahankan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Perbedaan pada peneliti yang dilakukan Makutika dkk., dengan saat ini yaitu tahun penelitian yang berbeda dan tempat penelitian yang berbeda. Menggunakan Sampel dalam penelitian Makutika, dkk adalah seluruh karyawan tetap Bank

Sulut GO cabang Tahuna (Manajer tidak terhitung), yang berjumlah 40 orang, sedangkan pada penelitian saat ini sampel yang digunakan yaitu 35 orang. Metode pengumpulan data pada penelitian Makutika dkk., yaitu menggunakan kuesioner, sedangkan metode pengambilan data pada penelitian saat ini yaitu melakukan wawancara dan membagikan kuesioner. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Makutika, dkk dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Makutika dkk., dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Sumber data dari penelitian Makutika, dkk dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan sumber data primer.

- 11) Marpaung dkk., 2019. Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mutiara Mukti Farma Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. MUTIFA dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. MUTIFA. Perbedaan pada penelitian yang dilakukan Marpaung dkk., yaitu penelitian ini menggunakan dua variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. Jumlah sampel dalam penelitian Marpaung dkk., yaitu sebanyak 101 orang, sedangkan penelitian saat ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 35 orang. Persamaan pada penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dkk., dengan penelitian saat

ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Marpaung dkk., dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

- 12) Herizal dan Nur, 2019. Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. Secara simultan dapat di disimpulkan bahwa secara simultan di peroleh Fhitung $372,427 > Ftabel 3,2945$. Dengan demikian, menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa variabel komunikasi internal (X_1), dan komunikasi eksternal (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie. Perbedaan pada penelitin yang dilakukan Herizal dan Nur yaitu penelitian ini menggunakan satu variabel bebas, sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. Sumber data pada penelitian Herizal dan Nur yaitu data primer dan sekunder sedangkan sumber data pada penelitian saat ini yaitu data primer. Metode pengumpulan data pada penelitian Herizal dan Nur yaitu wawancara, kuesioner dan study pustaka, sedangkan pada penelitian saat ini metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan wawancara. Persamaan pada penelitian yang di lakukan oleh Robby Herizal dan Nur dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas komunikasi dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitin yang dilakukan

Herizal dan Nur dengan penelitian saat ini sama-sama sejumlah 35 orang orang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian Herizal dan Nur dan peneltiian saat ini yaitu menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

