

**PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap)**

Della Dwi Yuniantika

deladwi2018@gmail.com

Esti Margiyanti Utami

estiutami@umpwr.ac.id

Fitri Rahmawati

fitrirahmawati@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam perusahaan adalah karyawan. Pengelolaan karyawan secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya stres kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap yang berjumlah 202 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sehingga jumlah sampel adalah 106 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala likert yang masing-masing sudah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis data menunjukkan (1) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan atau organisasi. Kemajuan teknologi menuntut organisasi untuk merespon secara cepat perubahan yang terjadi saat ini. Dalam merespon perubahan tersebut, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto, 2013:01).

Menurut Hasibuan (2019:09) menyatakan bahwa, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam organisasi adalah karyawan, karena dengan pengelolaan karyawan

secara baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain stres kerja (Hariandja, 2020:303), komunikasi (Gilmer, 1996 dalam Sutrisno, 2020:77-78), dan lingkungan kerja (Hasibuan, 2019:203). Menurut Robbins & Judge (2016:429) mengatakan bahwa stres adalah kondisi dinamis yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres memiliki pengaruh negatif yang kuat dengan kepuasan kerja. Organisasi harus berusaha untuk mengurangi efek negatif dari stres dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan mendorong pegawai untuk melepaskan diri dari pekerjaan selama waktu di luar pekerjaan (Kinicki & Fugate, 2016:62).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi. Menurut Afandi (2021:48), mendefinisikan komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi (Hariandja, 2020:296).

Selain stres kerja dan komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu suasana dan lingkungan pekerjaan. Menurut Afandi (2020:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan. Jika kondisi kerja bagus (misal bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan masalah dengan kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2006:245).

Perusahaan Dagang (PD) Mujur Jaya di Kroya, Cilacap merupakan perusahaan dagang perseorangan yang bergerak dalam bidang produksi dan perdagangan mie sohun. Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya berada di Jl. Raya Mujur Jaya di Kroya, Cilacap. Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya memiliki lima bagian atau unit, seperti bagian produksi, bagian *packing*, bagian pengiriman, staff kantor, dan bagian perawatan. Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya saat

ini sudah memiliki pangsa pasar yang luas, oleh karena itu karyawan dituntut untuk menghasilkan produksi yang baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Bapak Fatchul Moenji selaku Manajer pada pabrik Sohun PD. Mujur Jaya bahwa kepuasan kerja pada karyawan Sohun PD. Mujur Jaya Cilacap masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini ditandai dengan masih adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan gaji yang diberikan, hal ini terlihat banyaknya karyawan yang komplain terhadap atasan karena gaji yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja yang dilakukan. Selain itu, masih adanya pekerjaan yang dihasilkan karyawan tidak sesuai standar yang ditetapkan perusahaan dikarenakan karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan stres kerja yaitu karyawan mengalami tekanan pekerjaan, hal ini terlihat tingginya target yang ditetapkan sehingga ketika karyawan mereka merasa cemas dan khawatir tidak bisa memenuhi target yang diberikan. Kecemasan dan kekhawatiran karyawan PD. Mujur Jaya semakin meningkat ketika kondisi pesanan sohun semakin banyak. Hal itu terlihat dari karyawan yang sering mengeluh, munculnya rasa ketakutan tidak bisa memenuhi target yang bertambah dan lebih banyak, serta kurang antusias dalam bekerja. Selain itu, pada saat karyawan mengalami tekanan pekerjaan, mandor (atasan) kurang memberikan dukungan sehingga kurang memberikan kenyamanan kepada karyawan. Masalah tersebut menyebabkan munculnya ketegangan antar individu dengan rekan kerja, dan berakibat pada hasil pekerjaan yang kurang maksimal dan dibawah standar perusahaan.

Selain stres kerja, permasalahan yang terjadi yaitu pada komunikasi karyawan. Permasalahan juga sering terjadi pada komunikasi karyawan yang tidak terjalin dengan baik. Fenomena ini dilihat dari adanya komunikasi antar rekan kerja yang terjalin kurang baik. Hal itu terlihat saat pengiriman sohun yang sering terkendala karena kesalahpahaman dalam pemberian informasi seperti alamat tujuan pengiriman yang kurang jelas sehingga proses pengiriman tidak tepat waktu. Komunikasi yang kurang baik antar atasan dan bawahan membuat karyawan segan untuk menyampaikan pendapat atau masukan kepada atasan. Selain itu, fenomena komunikasi juga terlihat pada bagian produksi dimana karyawan salah dalam menentukan ukuran atau takaran untuk membuat sohun karena tidak sesuai dengan arahan mandor (atasan). Hal ini berdampak pada produksi sohun yang dihasilkan tidak sesuai standar perusahaan.

Permasalahan selanjutnya yaitu pada lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti suara bising yang dihasilkan mesin pada saat memproduksi sohun dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, paparan sinar matahari langsung pada saat kegiatan penjemuran sohun membuat karyawan terasa panas dan mudah lelah, suhu udara di dalam ruangan yang cukup panas menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu, terdapat beberapa fasilitas alat atau mesin perusahaan yang terkadang dalam kondisi rusak dapat mengganggu dan memperlambat karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengambil judul tentang **“Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Wirawan (2017:756), kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Pengertian persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap positif terhadap pekerjaannya, ia puas terhadap pekerjaannya. Jika merasa dan bersikap negatif terhadap pekerjaannya, maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2013:210), menjelaskan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas imbalan yang diberikan oleh instansi (Sudaryo, *et.al.*

2018:76). Hasibuan (2019:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

b. Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016:429) mengatakan bahwa stres adalah kondisi dinamika yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut Hasibuan (2019:204) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Menurut Afandi (2021:173) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2013:215) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada kondisi frontasi antara kesempatan, hambatan atau permintaan akan apa yang dia inginkan dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting.

c. Komunikasi

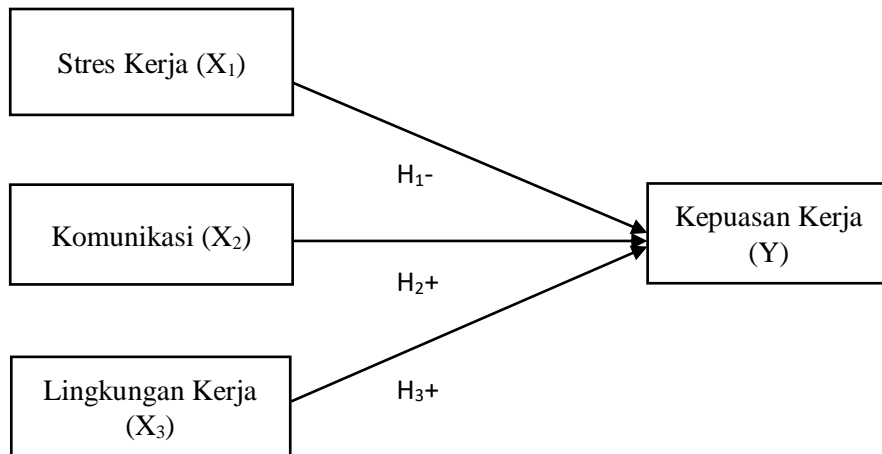
Menurut Afandi (2021:48), mendefinisikan komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Menurut Hariandja (2020:296) komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran, dan perasaan, dari orang yang satu kepada yang lain. Komunikasi dalam organisasi harus diperhatikan manajemen karena komunikasi merupakan alat bagi manajemen untuk menjalankan organisasi sehingga kegiatan dalam organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan.

Nitisemito (1982:239), mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak yang lain yang dapat berupa rencana-rencana, petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan lain sebagainya. Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (Devito, 2020:24).

d. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Nitisemito (1982:184), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mardiana (2005:15) dalam Sudaryo (2018:47) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel Stres Kerja (X₁), Komunikasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2020:303) menjelaskan bahwa stres menjadi masalah yang penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres memiliki pengaruh negatif yang kuat dengan kepuasan kerja (Kinicki & Fugate, 2016:62). Afandi (2021:78) menjelaskan bahwa antara perasaan stres dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negatif

dimana dengan menurunnya stres kerja akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian Wulandari, *et. al.* (2022), dan Pratiwi dan Endratno (2015) menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis pertama (H1) sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hariandja (2020:296), komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antarpegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi. Hubungan yang baik dan komunikasi yang berarti diantara para karyawan merupakan sumber utama kepuasan karyawan (Devito, 2011:387).

Hasil penelitian Josiah (2019), Samwita dan Hikmah (2022), dan Wibowo dan Iswanto (2021) menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:245), jika kondisi kerja bagus (misal bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan masalah dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja di dalam perusahaan. Demikian pula, lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja (Ahyari, 1999).

Hasil penelitian menunjukkan Nuraeni dan Sahid (2021), Nurhidayat dan Wibowo (2021), dan Wibowo dan Iswanto (2021) bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Oleh sebab itu, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat diajukan hipotesis ketiga (H3) sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243), yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, rekan kerja.

b. Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2016:429) mengatakan bahwa stres adalah kondisi dinamis yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut Robbins & Judge (2016:431), ada tiga indikator untuk mengukur stres kerja, antara lain: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan *interpersonal*.

c. Komunikasi

Menurut Afandi (2021:48), mendefinisikan komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain. Indikator yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat Afandi (2018:64): dimensi penyampaian (bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, bahasa yang sopan dan halus), dan dimensi umpan balik (penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas, penerimaan kepastian tugas).

d. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Afandi (2021:71), mengemukakan dimensi dan indikator lingkungan kerja yaitu: dimensi pencahayaan (lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja), dimensi warna (tata warna, dekorasi), dimensi suara

(bunyi musik, bunyi mesin pabrik, bengkel), dan dimensi udara (suhu udara, kelembaban udara).

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikansi dari korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan ($p\text{ value} < 0.05$) dan lebih dari 0,3.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Rumus untuk mengukur reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | <i>Standardized coefficients Beta</i> | <i>p-value(sig)</i> | Keterangan |
|----------------------------|---------------------------------------|---------------------|------------------------|
| Stres Kerja (X_1) | -0,335 | 0,001 | Negatif dan Signifikan |
| Komunikasi (X_2) | 0,317 | 0,001 | Positif dan Signifikan |
| Lingkungan Kerja (X_3) | 0,359 | 0,001 | Positif dan Signifikan |

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 di atas, model persamaan regresi linear berganda penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -0,335 X_1 + 0,317 X_2 + 0,359 X_3$$

- 1) $b_1 = -0,335$ bernilai negatif artinya variabel stress kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja di dalam suatu perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.
- 2) $b_2 = 0,317$ bernilai positif artinya variabel komunikasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antar bawah dengan pimpinan serta antarsesama rekan kerja akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 3) $b_3 = 0,359$ bernilai positif artinya variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik dan kondusif lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Hasil Uji Signifikan

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai p -value stress kerja (X_1) = 0,001, menunjukkan pengaruh signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Nilai p -value komunikasi (X_2) = 0,001, menunjukkan pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Nilai p -value lingkungan kerja (X_3) = 0,001, menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki nilai

koefisien regresi -0,335 (bernilai negatif) dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima, di mana variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap.

Adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kepuasan karyawan artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan menyebabkan menurunnya rasa puas pada karyawan Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap. Hal ini dapat disebabkan dari tingginya target yang diberikan membuat karyawan tidak mampu menyelesaikannya. Terlebih pada saat pesanan sohun sedang melonjak naik yang berakibat pada target produksi yang semakin banyak. Hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak tercapai. Kurangnya dorongan atau dukungan oleh atasan terlihat dari seringnya karyawan yang terlibat masalah antar rekan kerja yang sulit untuk kerjasama dalam bekerja. Hal itu menyebabkan ketidaknyamanan karyawan yang memicu timbulnya tekanan terhadap karyawan sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Meningkatnya stres kerja yang dirasakan karyawan berimbas pada ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019:203) yang menyatakan bahwa stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Artinya bahwa ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja, hal ini meningkatkan tingkat stres kerja pada karyawan. Diterimanya hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari, *et. al.* (2022) dan Pratiwi dan Endratno (2015) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki koefisien regresi 0,317 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima, di mana variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik tingkat kualitas komunikasi di Pabrik Sohun PD. Mujur

Jaya Kroya, Cilacap, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penerapan komunikasi yang baik di Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap dapat dilihat dari komunikasi penyampaian tugas. Pimpinan menyampaikan informasi berupa pekerjaan yang harus dilakukan kepada karyawan. Karyawan mampu merespon informasi yang disampaikan oleh pimpinan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan oleh pimpinan. Pola penyampaian informasi yang dilakukan pimpinan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami. Kemampuan atasan di dalam membangun komunikasi membuat karyawan merasa senang dan nyaman sehingga karyawan di Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya.

Pola komunikasi yang diterapkan di Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya sudah sangat baik bisa diterima oleh karyawan ataupun atasan. Pola penyampaian komunikasi yang baik akan memberikan intonasi yang baik ke dalam perusahaan. Menciptakan hubungan emosional yang baik sehingga terjadi sinergi antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja sehingga memberikan rasa puas terhadap karyawan.

Menurut Hariandja (2020:296), komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antarpegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Josiah (2019), Samwita dan Hikmah (2022), dan Wibowo dan Iswanto (2021) menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi 0,359 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$). Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 dalam penelitian ini diterima, dimana variabel lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja pada karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap.

Diterimanya hipotesis ketiga ini menunjukkan apabila lingkungan kerja yang dirasakan karyawan Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya Kroya, Cilacap baik maka kepuasan kerja yang karyawan rasakan juga semakin tinggi. Hal ini dapat dilihat ketika kondisi lingkungan kerja di Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya yang nyaman seperti pencahayaan yang memadai, hal ini dilihat dari cahaya lampu maupun sinar matahari yang cukup sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga memudahkan dalam bekerja. Selain itu, sirkulasi udara dan suhu udara dalam ruangan juga terpenuhi karena terdapat ventilasi udara yang cukup dan fasilitas kipas angin di setiap ruang kerja membuat kondisi lingkungan kerja menjadi nyaman. Adanya lingkungan kerja di Pabrik Sohun PD. Mujur Jaya yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Luthans (2006:245) yang menyatakan bahwa jika kondisi kerja bagus (misal bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka, sehingga apabila lingkungan kerja bagus maka tidak akan masalah dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nuraeni dan Sahid (2021), Nurhidayat dan Wibowo (2021), dan Wibowo dan Iswanto (2021) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE.
- Devito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Pamulang-Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Bandung: Pustaka Setia.
- Hariandja, Marihot T. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Josiah, T. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*. Vol. 5. No. 2. hal. 35-44.
- Kinicki, A., & Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem Solving Approach*. New York: Megraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraeni dan Sahid, Muhammad. 2021. Analisis Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultural dan Peternakan Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. Vol. 05. No. 01. hal. 17-28.
- Pratiwi, Irna Sari dan Endratno Hermin. 2015. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah. *Media Ekonomi*. Vol. 5. No. 01. hal. 30-37.
- Robbins, Stephen P dan Timothy, J. A. 2016. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat. Edisi 16.
- Samwita, Vinla dan Hikmah. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Southlinks CountryClub Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 5. No. 1. hal. 44-54.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja Dan Produktivitas*. Edisi 2. Bandung: Mandar Maju.
- Sudaryo, Yoyo. Ariwibowo, Agus dan Sofiati, Nunung Ayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta:

Penerbit CAPS (Center Academic Publishing Service).

- Sutrisno, Edi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, Pudjo Fx. dan Iwanto, Denny. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosding: Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 01. No. 01. hal. 34-41.
- Wirawan. 2017. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi Kedua. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pres.
- Wulandari, I Dewi Ayu I. Mahendra, I Wayan dan Harwaty, Tjoko Istri Sri. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Camat Banjarnagaran Kabupaten Klungkung. *Jurnal Emas*. Vol. 03. No. 04. hal. 74-84.