

PENGARUH KOMUNIKASI, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. DEWI RATIH

Gde Bayu Surya Parwita¹, Made Ika Prastyadewi², Dewa Ayu Putu Friska Ratnadi
Ayuningsih³

¹²³ Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : gdebayusurya@unmas.ac.id

ABSTRAK : Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lainnya berfungsi dan berjalan. Masalah sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada UD. Dewi Ratih dengan sampel penelitian yang berjumlah 35 responden yang diambil menggunakan sensus jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisioner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih, sehingga semakin baik Komunikasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih (2) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih sehingga semakin meningkat Stres Kerja maka semakin menurun Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih, sehingga semakin meningkat Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Komunikasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT : *Human resource management is a very important role in organizations, because human resources cause other resources to function and run. Human resource problems are a challenge for management because the success of management depends on the quality of human resources. This research aims to test and analyze the influence of communication, work stress and work discipline on employee performance. This research was conducted at UD. Dewi Ratih with a research sample of 35 respondents taken using a saturated census. All data obtained from the questionnaire distribution is suitable for use, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test). The research results show that (1) Communication has a positive and significant effect on employee performance at UD. Dewi Ratih, so the better the communication, the more employee performance at UD will increase. Dewi Ratih (2) Job stress has a negative and significant effect on employee performance at UD. Dewi Ratih so that the more work stress increases, the more employee performance at UD decreases. Dewi Ratih (3) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance at UD. Dewi Ratih, so that the more work discipline increases, the more employee performance at UD will increase. Dewi Ratih.*

Keywords: *Employee Performance, Communication, Work Stress, Work Discipline*

dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Sulila, 2019). Menurut Martini & Suardana (2021) disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan/instansi baik yang tertulis maupun tidak. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut karena disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan kerja akan mendorong karyawan agar tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iptian, *et al.*, (2020), Amri & Ramdani, (2021), Mulyadin, *et al.*, (2023), Hasanah & Lo (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan UD. Dewi Ratih merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri kerajinan payung. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi awal yang dilakukan di UD. Dewi Ratih dimana terdapat fenomena kecenderungan pegawai yang datang tidak tepat waktu saat jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Seperti halnya pegawai yang datang terlambat saat jam kerja atau tidak bekerja tanpa surat ijin dan dalam melaksanakan tugas-tugasnya kurang teliti. Selain itu, terdapat beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya dan produktifitas menurun.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah dipaparkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Vol 5 Nomor 7 Juli 2024

bagaimana pengaruh komunikasi kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Rahayu, dkk, 2022). Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2020). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

Hipotesis adalah jawaban sementara mengenai masalah yang masih mempunyai sifat praduga karena masalah tersebut masih harus dibuktikan benar atau tidaknya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami (Suwandana & Susandya, 2018). Komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam konteks tertentu, memiliki konsekuensi tertentu, dan memungkinkan umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan di mana komunikasi berlangsung (Aprillina & Razak, 2021). Menurut Hariyanto (2021) Komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi. Pesan komunikasi bisa berupa gagasan atau ide pikiran yang diwujudkan dengan simbol yang mengandung makna dan dianut secara sama oleh pelaku komunikasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya (Novarini, *et al.*, 2022). Stress Kerja menurut (Anggara & Nursanti, 2019), yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kesehatan fisik, mental, dan emosional seseorang yang disebabkan oleh karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H₂ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Sulila, 2019). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai (Pereira & Said, 2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UD. Dewi Ratih yang berlokasi di Jalan Kamboja 99 X, Desa Gulingan Mengwi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung, Provinsi Bali - Indonesia. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Komunikasi, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih.

Komunikasi adalah hal yang sangat penting dilakukan, karena menyangkut penyampaian pesan antar sesama karyawan maupun dengan atasan yang menyangkut tentang pekerjaan. Indikator komunikasi menurut Nisa (2019) meliputi pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan. Stres kerja adalah dimana perasaan yang dapat dirasakan oleh karyawan yang berada dibawah tekanan saat bekerja, merasa kewalahan karena banyaknya beban kerja sehingga kesulitan menghadapi suatu situasi, hubungan yang kurang baik antar karyawan, dan hubungan kurang baik antara karyawan dan atasan. Indikator stres kerja menurut Tama (2022) meliputi beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, komunikasi,

otoritas kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk memotivasi karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku yang kurang baik, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2019) meliputi peraturan jam masuk, pulang dan istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan karyawan UD. Dewi Ratih 35 orang. Metode pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, dan studi pustaka.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi: 1) Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas), 2) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas), 3) Analisis Regresi Linear Berganda, serta 4) Uji Kelayakan Model (Uji F, Koefisien Determinasi, dan Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden, diperoleh bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berumur dalam rentang 30-39 tahun, memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK, serta memiliki masa kerja sekitar 1-5 tahun

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa masing-masing indikator yang berupa pernyataan variabel memiliki nilai *pearson correlation*

lebih dari 0,30, maka indikator yang dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu komunikasi, stres kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70, maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Sig.
N	35
Test Statistic	0,115
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Tabel 1 menyajikan hasil uji normalitas yang memperoleh nilai *test statistic* sebesar 0,115 dan tingkat signifikansi sebesar 0,200 dan bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,200 > 0,05 sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Komunikasi	0.233	4.283
Stres Kerja	0.155	6.451
Disiplin Kerja	0.212	4.719

Tabel 2 menyajikan hasil uji multikolinearitas yang memperoleh hasil bahwa variabel komunikasi (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,233 dan VIF sebesar 4,283 variabel stres kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,155 dan VIF sebesar 6,451 serta variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,212 dan VIF sebesar 4,719. Semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Komunikasi	0.747	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja	0.505	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.767	Bebas Heteroskedastisitas

Tabel 3 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas bahwa semua variabel bebas (Komunikasi, Stres Kerja serta Disiplin Kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,747; 0,505 dan 0,767 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig	
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7.330	4.802			1.527	0.137	
Komunikasi	0.465	0.129	0.400		3.592	0.001	
Stres Kerja	-0.267	0.130	-0.281		-2.051	0.049	
Disiplin Kerja	0.467	0.169	0.323		2.762	0.010	
R						0,954	
R Square						0,910	
Adjusted R Square						0,901	
F Statistic						104,55	
Signifikansi Uji F						3	
						0,000	

Persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 7,330 + 0,465X_1 - 0,267X_2 + 0,467X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh Komunikasi (X_1), Stres Kerja (X_2) serta Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$b_1 = 0,465$ hal ini berarti Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Komunikasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = -0,267$, hal ini berarti Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Stres Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

$b_3 = 0,467$, hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,901. Hal ini berarti Komunikasi, Stres Kerja serta Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih sebesar 90,1% sedangkan sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan Komunikasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Dewi Ratih. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Hasil uji t berdasarkan Tabel 4 memperoleh hasil bahwa secara parsial variabel komunikasi, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai signifikansi, variable komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001, stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,049, disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 dimana ketiga nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dewi Ratih.

Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan dapat meredakan konflik antar karyawan sehingga di dalam perusahaan tersebut akan tercipta semangat kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik (Putri, dkk, 2023). Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan

dan sebagainya (Novianti & Mitriani, 2017).

Hasil pengujian menunjukkan variabel komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,592 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil atau kurang dari 0,05 yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. Hal ini berarti semakin baiknya komunikasi karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, adanya komunikasi yang tidak baik akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan pula.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Hee, *et al.*, (2019) menunjukkan hal yang serupa bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dengan adanya komunikasi yang baik maka alat yang diperlukan dalam mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan menjaga hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto & Affandi (2023) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang dibangun antar anggota organisasi dirasakan telah terjalin dengan baik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Ma'rifatullah, *et al.*, (2021) bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan komunikasi yang terjalin dengan baik maka seorang karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Prayogi, *et al.*, (2019) mengatakan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang baik akan berdampak baik terhadap perusahaan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Siregar & Wolor (2023) yang menunjukkan bahwa

komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang terjalin dengan buruk dalam perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan juga buruk.

Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Dewi Ratih. Komunikasi yang baik akan mempermudah dalam penyampaian informasi, sehingga nantinya akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Komunikasi dapat dikatakan sebagai saluran untuk melakukan ataupun menerima pengaruh dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebelum menerima informasi dari satu sama lain ada baiknya untuk memahami informasi tersebut, sehingga dapat terjalin komunikasi yang baik. Kelengkapan informasi dalam suatu komunikasi yang dapat dikatakan baik jika disampaikan secara lengkap, sehingga karyawan pada UD. Dewi Ratih dapat memahami secara utuh. Cara penyampaian informasi yang baik dengan menggunakan kata, tata bahasa, kesopanan, ekspresi, dan keyakinan, sehingga karyawan pada UD. Dewi Ratih terbawa suasana, tertarik dan menjadi pendengar yang baik. Isi komunikasi tentang apa yang dikomunikasikan merupakan hal yang penting, bermanfaat dan berkontribusi bagi karyawan dan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan pada UD. Dewi Ratih mendapatkan pengetahuan, dan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan terhindar dari masalah atau fitnah-fitnah.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dewi Ratih

Menurut Simanjuntak, *et al.*, (2021), stres kerja pada organisasi ialah stres kerja yang diakibatkan oleh faktor kepemimpinan serta organisasi, sedangkan stres kerja individu dapat terjadi diantaranya karena adanya beban kerja, konflik peran, serta hubungan pekerjaan yang kurang sehat. Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya (Novarini, *et al.*, 2022).

Hasil pengujian menunjukkan variabel stress kerja memiliki t_{hitung} sebesar -2,051 dengan tingkat signifikansi 0,049 dimana nilai tersebut lebih kecil atau kurang dari 0,05 yang berarti bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti semakin tingginya stres kerja terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Sebaliknya, dengan rendahnya stres kerja terhadap karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Suciani, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang berlebihan yang menjadi penyebab stres kerja sehingga target perusahaan tidak tercapai. Penelitian yang dilakukan Dijaya, *et al.*, (2021) mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja merupakan suatu keadaan dimana adanya tekanan yang mempengaruhi tenaga kerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Suciani, *et al.*, Vol 5 Nomor 7 Juli 2024

(2020) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan dengan pekerjaan yang berlebihan, tuntutan waktu dan ketegangan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jahari (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan karena tidak mampu lagi menangani tugas-tugas yang terlalu berat. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Simanjuntak, *et al.*, (2021) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya stres kerja pada karyawan dapat diminimalisasi dengan cara memberikan fasilitas relaksasi dan hiburan pada karyawan, seperti adanya family gathering dan fasilitas lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk menekan angka stres kerja pada karyawan.

Stres kerja dapat diukur melalui beban kerja yang berlebihan, sikap pimpinan yang kurang adil, maupun waktu kerja. Hal ini dapat dirasakan karyawan UD. Dewi Ratih jika waktu dan target yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang. Jika jumlah tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia dari karyawan, maka akan menimbulkan stres bagi para pekerja. Sikap pemimpin yang kurang adil, seperti membicarakan tentang orderan kepada karyawan yang sudah berpengalaman juga dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Ketika seorang pemimpin dan pengikutnya memiliki hubungan kerja yang buruk, seperti ketika seorang pemimpin memberikan tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, konflik muncul. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan menurun. Selain itu karyawan juga membutuhkan waktu kerja untuk menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang diberikan kepada atasan, untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup.

Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan, sehingga karyawan terburu-buru untuk melakukan pekerjaan dan menyebabkan hasil yang kurang berkualitas.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dewi Ratih.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Novianti & Mitriani, 2017). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai (Pereira & Said, 2019).

Hasil pengujian menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,762 dengan tingkat signifikansi 0,010 dimana nilai tersebut lebih kecil atau kurang dari 0,05 yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima. Adanya pengaruh positif berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Sebaliknya, jika disiplin kerja karyawan rendah, maka kinerjanya juga menurun.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iptian, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula

kinerja karyawan. Hal yang serupa juga di kemukakan oleh Amri & Ramdani (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai atau organisasi, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadin, *et al.*, (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti disiplin tidak hanya cerminan dari sikap positif seorang pegawai tetapi juga sangat membantu keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Hasanah & Lo (2020) mengemukakan hal yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja dapat menunjukkan sikap kepatuhan dan ketataan dalam mentaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan dan usahanya mencapai tujuan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah disiplin kerja seorang karyawan maka akan semakin buruk pula kinerja dari karyawan tersebut.

Adanya peningkatan disiplin kerja dapat diukur melalui disiplin waktu, disiplin berpakaian, disiplin dalam menaati peraturan, maupun disiplin dalam bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang disiplin waktu akan senantiasa tepat waktu dalam bekerja mengikuti peraturan perusahaan. Karyawan UD. Dewi Ratih juga disiplin dalam berpakaian dengan mengenakan pakaian yang sopan dan rapi. Selain itu, karyawan juga bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan, serta menaati peraturan yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan memaksimalkan kinerjanya karena merasa bahwa kinerja menjadi salah satu penilaian dalam pekerjaannya, sehingga karyawan

UD. Dewi Ratih berlomba-lomba untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Rasa malas pada diri karyawan menyebabkan karyawan tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan santai, sehingga kinerjanya sulit untuk meningkat. Karyawan tidak peduli dengan kondisi sekitarnya serta bertindak seenaknya tanpa mematuhi peraturan yang berlaku di UD. Dewi Ratih.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai komunikasi, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di UD. Dewi Ratih dengan melibatkan 35 responden yaitu karyawan UD. Dewi Ratih. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Dewi Ratih.

Saran yang dapat diberikan kepada pihak UD. Dewi Ratih terhadap variabel komunikasi yaitu agar UD. Dewi Ratih menyampaikan intruksi atau perintah dengan jelas kepada karyawan agar tidak adanya miskomunikasi saat bekerja. Terkait variabel stres kerja, saran yang dapat diberikan yaitu agar UD. Dewi Ratih memberikan apresiasi berupa bonus kepada karyawan jika target yang diberikan mampu dicapai karyawan dan memberikan ruang untuk karyawan mengambil alih pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Terkait variabel disiplin kerja, saran yang dapat diberikan yaitu agar UD. Dewi Ratih memberikan sanksi tegas untuk karyawan

yang tidak menaati aturan waktu kerja Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Effect of organization commitment, work motivation, and work discipline on employee performance (case study: pt. pln (persero) p3b Sumatera upt Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88-99.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83.
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipita Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 22(3).
- Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *VALUES*, 2(3).
- Hariyanto, D. (2021). Buku ajar pengantar ilmu komunikasi. *Umsida Press*, 1-119..
- Hasanah, F., & Lo, S. J. (2020). The Mediating Role Of Employee Satisfaction On The Influences Of Employee Discipline And Employee Motivation On Employee Performance At The Ministry Of Transportation, Republic Of Indonesia, Research And

- Development Department. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(1), 1-11.
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 654-658.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 53-58.
- Kelibulin, E. S., Palutturi, S., Arifin, M. A., Thamrin, Y., & Rahmadani, S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance (The health office case study of tanimbar island). *Medico-Legal Update*.
- Ma'rifatullah, A., Mahyuni, M., & Akhmad, B. A. (2021). The Effect Of Communication And Work Discipline On Employee Performance In The Regional Secretariat Of Hulu Sungai Utara Regency. *International Journal Political, Law, and Social Science*, 2(3).
- Martini, L. K. B., & Suardana, I. B. R. (2021). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja: studi dengan pendekatan regresi di pt. Tim bali. *Juima: jurnal ilmu manajemen*, 11(1).
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Mulyadin, A., Hersona, S., & Hartelina, H. (2023). The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 988-997.
- NISA, A. H. (2019). Pengaruh kesejahteraan kerja, komunikasi kerja dan fasilitas kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Dua Kelinci di kabupaten Pati. *Skripsi. Universitas Muria Kudus*.
- Novarini, A., Andriani, N. L. P., Sujana, I. W., & Prastyadewi, M. I. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Furamaxclusive Ocean Beach Seminyak Hotel. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 75-85.
- Novianti, K., & Mitariani, N. W. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada De Bakker Bakery Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 7(2).
- Pawirosumarto, S., & Affaandi, F. (2023). Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro). *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS:*

- Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 2, No. 2, pp. 47-59.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019, August). The influence of communication and work discipline to employee performance. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423-426). Atlantis Press.
- Putri, A. Y., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Motivasi: pemediasi pada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada kantor bpjs ketenagakerjaan bali Denpasar. *Juima: jurnal ilmu manajemen*, 13(1), 1-13.
- Rahayu, N. K. R. P., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Charoen pokphand bonian, tabanan. *Emas*, 3(5), 227-236.
- Ramandei, L. (2020). Differences of Organizational Effectiveness Between Sapordanco Village and Bonkawir Village District of Waisai City Raja Ampat
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353-365.
- Siregar, A., & Wolor, C. W. (2023). Communication and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 5(1), 184-194.
- Suciani, N. P. M., Landra, N., & Widiadnya, I. B. M. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Seminyak Kuta Badung. *VALUES*, 1(3).
- Sulila, I. (2019). The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, Vol 4, No. 3, pp. 121-131.
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *VALUES*, 1(3).
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama, cetakan kesepuluh*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwandana, I. M. A., & Susandya, A. A. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi dan konflik tugas terhadap kinerja karyawan pada pt. Astra honda motor di Denpasar. *Juima: jurnal ilmu manajemen*, 8(1).
- Tama, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 52-62.