

Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan

Erica Agni Prastistha¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo³
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan
¹ericaagnip@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling purposive dengan jumlah sampel 69 pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan Smart-PLS dalam mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Variabel Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Komunikasi; Stres Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work Discipline, Communication, and Work Stress on Job Satisfaction of Employees of the Balikpapan City Health Office. The type of research used is quantitative research. The sampling technique in this study is purposive sampling with a sample of 69 employees of the Balikpapan City Health Office. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This research uses Smart-PLS in managing data. The results of this study show that the variable of work discipline has a significant effect on the job satisfaction of employees of the Balikpapan City Health Office. Communication variables did not have a significant effect on the job satisfaction of employees of the Balikpapan City Health Office. The variable of work stress has a significant effect on the job satisfaction of employees of the Balikpapan City Health Office.

Keywords: *Work Discipline; Communication; Work Stress; Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Provinsi Kalimantan Timur di Indonesia terdiri dari beberapa kota salah satunya adalah Kota Balikpapan. Setelah Kota Samarinda, Kota Balikpapan adalah kota terbesar kedua pada provinsi Kalimantan Timur. Setiap tahunnya, jumlah penduduk Kota Balikpapan terus bertambah. Pada tahun 2022, jumlah penduduk yang tinggal di Kota Balikpapan berjumlah 703.611 jiwa, sedangkan pada tahun 2023, jumlah tersebut telah meningkat menjadi 738.523 jiwa. Dari jumlah tersebut, 377.458 laki-laki dan 361.704 perempuan yang merupakan mayoritas penduduk Kota Balikpapan (Badan Pusat Statistik, 2023).

Dampak terhadap peningkatan populasi tersebut ialah semakin penting kesadaran dalam menjaga kesehatan, karena kesehatan tidak dapat dibeli dengan materi atau uang. Syarat-syarat

yang harus dipenuhi agar memiliki tubuh yang sehat, seperti menjaga kesehatan mental, membutuhkan waktu tidur yang cukup 7-8 jam setiap hari, memulai hidup yang teratur dan bersih. Namun, syarat utama didalam memperoleh kondisi tubuh yang sehat adalah keadaan gizi yang baik dan seimbang (Safitri dkk., 2024)

Pemerintah menaruh perhatian terhadap kesehatan masyarakat. Pemahaman masyarakat terhadap pentingnya kesehatan masih rendah dan tidak konsisten, terutama pada masyarakat yang tinggal di daerah kumuh. Ketiadaan prasarana dan sarana lingkungan hidup akan berdampak pada kesehatan masyarakat selain tindakannya yang tidak sehat. Berbagai permasalahan kesehatan akan diakibatkan oleh tindakan individu dan lingkungan sekitar yang kurang peduli terhadap kesehatan (Andika dkk., 2020)

Dinas Kesehatan merupakan sebuah lembaga bergerak di bidang kesehatan milik pemerintah yang memiliki tanggung jawab untuk membangun dan mengembangkan sumber daya kesehatan yang profesional dengan memberikan mutu pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat agar dapat mencapai derajat kesehatan yang tinggi (Dinas Kesehatan Kota Balikpapan, 2024).

Dinas Kesehatan Kota wajib melaksanakan tugas dekonsentrasi dan penunjang di bidang kesehatan berdasarkan PP Nomor 7 Tahun 2007. Dinas Kesehatan Kota mempunyai kewenangan mengawasi dan mengelola persediaan obat-obatan dan perbekalan kesehatan dalam menjalankan tugasnya, sebagaimana serta menawarkan layanan dan saran. Berdasarkan data Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Kesehatan Kota Balikpapan memiliki 245 apotek, 130 klinik, 27 fasilitas kesehatan, dan 15 rumah sakit (Adicahya & Sukma, 2020).

Dinas Kesehatan Kota Balikpapan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya dalam mengerjakan segala penugasan dan tanggung jawabnya. Sumber daya manusia yang kompeten memiliki tugas yang sangat krusial dalam membantu organisasi mencapai visi dan misinya. Beberapa upaya perlu ditingkatkan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Fokus utama adalah pada peningkatan status kesehatan individu, peningkatan kualitas dan jangkauan layanan kesehatan, serta penambahan dan peningkatan kualitas sumber daya Kesehatan (Hadiyatno, 2023).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang ada didalam diri individu tersebut senang atau tidaknya dalam melakukan pekerjaannya, jika pegawai/karyawan tidak merasakan kesenangan dalam pekerjaannya akan menyebabkan turnover pegawai/karyawan, tingkat absensi yang tinggi begitupun sebaliknya jika karyawan merasakan senang dalam pekerjaannya pegawai/karyawan tersebut akan terus bekerja dan merasa termotivasi dengan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan masalah penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih, dengan entitas meningkatkan kepuasan kerja pegawai/karyawan maka akan berdampak bagi perkembangan setiap individu (Damayanti & Indrawati, 2024; Syaharani, Ariani, & Arrywibowo, 2024). Kepuasan kerja yang optimal merupakan faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan dan sarana sebuah organisasi (Aprilian, Ariani, & Yuliani, 2024a; Hadiyatno, 2023). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti disiplin kerja, komunikasi dan stres kerja.

Dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran akan standar sosial yang relevan dan membantu karyawan mengubah perilaku mereka, manajemen menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi (Ariani dkk., 2024; Damayanti & Indrawati, 2024). Organisasi dapat mencapai tujuan program kerja yang dilaksanakan bila pegawainya disiplin dalam bekerja. Selain

itu, komponen kunci dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi di perusahaan menunjukkan betapa jujur dan akuntabelnya karyawannya terhadap bisnis. Disiplin kerja yang tinggi memudahkan bisnis mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang kuat akan mampu menggunakan waktu yang ada dan bekerja secara efektif. Sikap individu yang disengaja dan sukarela untuk mematuhi semua peraturan tempat kerja dan konvensi masyarakat dikenal sebagai disiplin (Maulyan & Sandini, 2024). Disiplin kerja tidak hanya merupakan kewajiban individu, namun juga berfungsi sebagai sarana komunikasi antar sesama karyawan untuk saling mengingatkan dan memperkuat pemahaman terhadap nilai-nilai serta norma-norma yang berlaku di organisasi (Yuliani dkk., 2023). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arianty dkk., 2024) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karena disiplin kerja perlu dipahami oleh semua karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini dapat memengaruhi kepuasan karyawan yang disebabkan oleh adanya pengawasan dari manajer. Namun, hasil penelitian menunjukkan hal yang berbeda menurut (Ilham, 2020) yang menyatakan bahwa rendahnya tingkat disiplin kerja seringkali menjadi penyebab utama rendahnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, perlu adanya upaya sistematis untuk menumbuhkan budaya disiplin di kalangan pengawas sebagai model bagi karyawan lainnya guna meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi.

Selain disiplin kerja, faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses interaksi sosial yang melibatkan pertukaran informasi, ide, dan perasaan antara individu atau kelompok (Aprilian, Ariani, & Yuliani, 2024; Hendrawan, Muthalib, & Sabilalo, 2024). Pertukaran informasi yang efektif, pemahaman yang lebih mendalam mengenai tujuan organisasi, serta peningkatan rasa keterlibatan di antara karyawan merupakan hasil dari praktik komunikasi yang baik. Sebaliknya, ketidakjelasan, konflik, dan ketidakpuasan dapat muncul akibat komunikasi yang buruk atau kurangnya komunikasi yang memadai. Di era modern ini, kita menyadari bahwa komunikasi merupakan aktivitas yang memiliki pengaruh signifikan dan sangat penting dalam suatu organisasi (Ariani & Tamara, 2020). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septiana & Rijanti, 2024) yang menyatakan komunikasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan merasa puas dengan hasil kerja mereka, karena mereka merasa telah menerima informasi yang jelas dan akurat. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk membangun komunikasi yang baik antar sesama karyawan guna menciptakan kepuasan kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Safitri dkk., 2023) yang menyatakan komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan bagi kepuasan karyawan. Adanya komunikasi yang tidak efektif memungkinkan pegawai merasa stres pada saat bekerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Stres di tempat kerja merupakan situasi tegang yang memengaruhi proses fisik, emosi, dan mental seseorang. Kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya mungkin terancam oleh stres yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat menyulitkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Andreas dkk., 2023). Tingkat stres kerja yang tinggi seringkali berkorelasi negatif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Paramitha & Adnyani, 2024) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena semakin meningkat stres kerja,

maka kepuasan kerja perawat semakin menurun. Namun berbeda dengan hasil penelitian (Putra dkk., 2024) dimana stres kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial maupun simultan karena menyebabkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dan merasa lelah sehingga menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

(Haris, Effendi, & Darmayanti, 2023) Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan dalam mengevaluasi pekerjaannya sebagai penilaian sikap, perasaan, dan perilaku yang baik terhadap pekerjaannya sebagai rasa menghargai karena telah mengapai nilai utama pekerjaan. (Indrasari dkk, 2017) Kepuasan kerja adalah kesenjangan antara kompensasi aktual yang diterima pekerja dan apa yang dirasa seharusnya diyakini yang menjadi sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. (Adamy, 2016) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang baik atau perasaan menyenangkan seseorang yang ditimbulkan oleh evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerjanya.

(Indrasari dkk., 2017) Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator: (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) Kesempatan terhadap gaji, (3) Kesempatan promosi, (4) Kepuasan terhadap supervisi, (5) Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Disiplin Kerja (X₁)

(Silaen dkk., 2022) Disiplin kerja merupakan sikap mengikuti dan mematuhi aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sikap disiplin juga tercermin dalam kesediaan untuk menerima konsekuensi atas pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. (Harras dkk., 2020) Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat seorang pegawai dalam melaksanakan segala ketentuan dan perintah yang ditetapkan oleh organisasi atau pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Farida & Hartono, 2016) Disiplin kerja adalah sikap seorang pegawai yang tercermin dalam ketepatan waktu, kualitas kerja yang tinggi, serta kepatuhan terhadap segala perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Silaen dkk., 2022) Tingkat disiplin karyawan pada organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa komponen, yakni: (1) Kehadiran, (2) Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, (3) Ketaatan pada standar kerja, (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, (5) Bekerja etis.

Komunikasi (X₂)

(Raymond dkk., 2023) Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari suatu kelompok ke pihak lainnya, baik secara lisan maupun tertulis dengan memakai media yang sesuai atau simbol-simbol. (Harras dkk., 2020) Komunikasi adalah darah kehidupan organisasi manapun dan tujuan utamanya adalah untuk melakukan perubahan agar dapat memengaruhi tindakan. Dalam organisasi manapun, masalah utama adalah pemeliharaan proses komunikasi yang efektif. Masalah manajemen umumnya menghasilkan komunikasi yang buruk. (Karyaningsih, 2018) Komunikasi adalah interaksi manusia yang melibatkan efek yang disengaja atau tidak disengaja satu sama lain. Bentuknya bisa bermacam-macam, termasuk teknologi dan ekspresi wajah.

(Karyaningsih, 2018) Terdapat lima indikator komunikasi yakni: (1) Pemahaman, (2) Kesenangan, (3) Mempengaruhi sikap, (4) Memperbaiki hubungan, (5) Tindakan.

Stres Kerja (X₃)

(Nuzulia, 2021) Stres merupakan setiap tindakan eksternal seperti lingkungan, keadaan, atau peristiwa yang menimbulkan tekanan fisik atau psikologis yang berlebihan pada seseorang. Stres didefinisikan sebagai respon penyesuaian terhadap individu dan/atau proses psikologis. (Yuli Asih dkk., 2018) Stres kerja adalah keadaan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kesehatan karyawan secara keseluruhan. (Handoko, 2017) Stres kerja adalah ketegangan yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang dialami oleh karyawan muncul akibat kurangnya kepuasan terhadap pekerjaan, serta tuntutan untuk selalu beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Hal ini berdampak pada kesehatan fisik dan psikologis karyawan.

(Handoko, 2017) Mengemukakan bahwa stres kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu: (1) Beban kerja berlebihan, (2) Tekanan atau desakan waktu, (3) Kualitas supervisi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti memilih objek penelitian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Balikpapan yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No. 118, Klandasan Ilir, Kec. Balikpapan Kota, Kota Balikpapan. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. (Hafni Sahir, 2021) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menekankan pada hasil yang objektif dan menggunakan alat analisis data berbasis statistik, sehingga data dan hasilnya diperoleh dalam bentuk angka. Metode ini menggunakan kuesioner untuk menilai data secara objektif dan menguji validitas dan reliabilitas. Peneliti menggunakan teknik sampel dalam penelitian ini adalah *sampling purposive*, dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden. Penelitian ini mengolah data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software Smart-PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis karakteristik responden pada penelitian ini dilihat berdasarkan variabel demografi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, mayoritas berusia antara 31-40 tahun, mayoritas memiliki pendidikan terakhir S1, dan mayoritas memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. Melakukan Uji Outer Model dan Inner Model menjadi tahap pertama yang dilakukan peneliti dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Setelah data responden telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Dalam menguji validitas mencakup pengujian Construct Reliability dan Discriminan Validity.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis, model harus menjalani pengujian instrumen melalui validitas dan reliabilitas. Berikut adalah hasil uji validitas yang diperoleh dengan menggunakan Smart-PLS:

Tabel 1 Nilai Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Disiplin kerja (X1)	Komunikasi (X2)	Stres Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1	0.895			
X2	0.595	0.807		
X3	0.667	0.553	0.914	
Y	0.363	0.470	0.366	0.953

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Seluruh komponen model penelitian ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan seperti terlihat pada Tabel 1, nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk sudah cukup valid atau memiliki tingkat *discriminant validitas* yang cukup.

Uji Reliabilitas

Dua teknik, Composite Reliability dan Cronbach's Alpha digunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas konstruk variabel.

Tabel 2 Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.936	0.961	0.952	0.802
X2	0.951	0.959	0.962	0.835
X3	0.951	0.995	0.968	0.909
Y	0.886	0.868	0.903	0.652

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Seluruh variabel mempunyai reliabilitas yang baik, sesuai dengan data Tabel 2 yang menunjukkan Composite Reliability telah melampaui 0,60. Selain itu nilai Cronbach,s Alpha yang lebih tinggi dari 0,70 menunjukkan bahwa seluruh indikasi telah memenuhi persyaratan reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

(Ghozali, 2021) Kriteria nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap konstruk harus melebihi 0,50. Dengan demikian, variabel disiplin kerja, komunikasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dapat dinyatakan valid atau memiliki convergent validity yang baik.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Tahap berikutnya adalah pengujian Inner Model. Pada tahap ini metode yang diterapkan meliputi menghitung nilai R-Square (R^2), Effect Size (F^2), dan Path Coefficient.

R-Square (R^2)

Pengaruh variabel laten independen (eksogen) terhadap variabel laten (endogen) dapat diukur dengan menggunakan nilai R-Square (R^2).

Tabel 3 Nilai R-Square (R^2)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.455	0.430

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Nilai R-Square dikategorikan baik jika lebih dari 0,67, moderat jika sekitar 0,33, dan lemah jika mencapai angka 0,19 (Ghozali, 2021). Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R-Square mencapai 0,455 atau setara dengan 45,5% yang berarti pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y) yang dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja (X1), Komunikasi (X2), dan Stres Kerja (X3) adalah sekitar 43%. Sementara sisanya sebesar 45,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berada pada kategori moderat.

Effect Size (F^2)

Tahap selanjutnya adalah menguji nilai *Effect Size* (F^2) yang digunakan untuk mengukur seberapa besar suatu variabel laten memengaruhi model struktural. Pengaruh yang sangat kecil ditunjukkan dengan nilai *Effect Size* (F^2) sebesar 0,02, pengaruh moderat ditunjukkan dengan nilai 0,15, dan pengaruh yang sangat signifikan ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,35.

Tabel 4 Effect Size (F^2)

Variabel	Disiplin Kerja (X1)	Komunikasi (X2)	Stres Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1				0.122
X2				0.050
X3				0.105
Y				

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Hasil dari tabel 4 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, komunikasi, dan stres kerja mempunyai pengaruh yang sangat kecil terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *F-Square* masing-masing variabel sebesar 0,122, 0,050, dan 0,105.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dengan membandingkan t-statistik dengan t-tabel untuk menentukan apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel. Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan uji t. *Path Coefficient* pada pengujian *Inner Model* digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai *p-value* dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar daripada nilai t-table 1,96.

Tabel 5 Nilai Pengujian *Path Coefficient*

	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Hasil
X1_Disiplin Kerja->Y_Kepuasan Kerja	0.351	2.123	0.034	Diterima
X2_Komunikasi->Y_Kepuasan Kerja	0.224	1.147	0.252	Ditolak
X3_Stres Kerja->Y_Kepuasan Kerja	0.260	3.638	0.000	Diterima

Sumber: Output Smart-PLS Yang Diolah (2024)

Hasil dari tabel 5 menunjukkan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 3,638. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 2,123. Pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik sebesar 1,147.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,034 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2.123 (t statistik > t tabel 1,96). Selain itu dapat dilihat juga dari tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja pada indikator yang memiliki tingkat sangat setuju paling tinggi berada pada bekerja etis. Sedangkan indikator variabel disiplin kerja dengan tingkat sangat setuju paling rendah berada pada indikator tingkat kewaspadaan yang tinggi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang terbukti didalam mempengaruhi peningkatan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja salah satu upaya sadar individu yang mencerminkan ketaatan yang konsisten terhadap aturan-aturan organisasi yang melandasi kesadaran terhadap pentingnya aturan tersebut bagi organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Juliantika & Dedi Supiyadi, 2024) dan (Triyana dkk., 2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,252 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 1.147 (t statistik < t tabel 1,96). Selain itu dapat dilihat juga dari tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel

komunikasi pada indikator yang memiliki tingkat sangat setuju paling tinggi berada pada memperbaiki hubungan. Sedangkan indikator variabel disiplin kerja dengan tingkat sangat setuju paling rendah berada pada indikator pemahaman. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. komunikasi yang jelas dan terbuka membangun lingkungan yang kolaboratif dimana anggota organisasi dapat saling mendukung dan menginspirasi dalam mencapai keberlangsungan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Syaharani et al., 2024) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai *t* statistik sebesar 3.638 (*t* statistik > *t* tabel 1,96). Selain itu dapat dilihat juga dari tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel stres kerja pada indikator yang memiliki tingkat sangat setuju paling tinggi berada pada beban kerja yang berlebihan. Sedangkan indikator variabel stres kerja dengan tingkat sangat setuju paling rendah berada pada indikator kualitas pada supervisi. Stres kerja yang dialami oleh pegawai seringkali dipicu oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan serta tuntutan adaptasi yang menerus terhadap perubahan lingkungan organisasi yang berdampak pada reaksi fisik maupun emosional pegawai yang akan merugikan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Fitriyani & Muryani, 2023) dan (Anggi, 2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan, maka penulis menarik simpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima; komunikasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan, sehingga hipotesis kedua ditolak; stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka dalam rangka peningkatan komunikasi, penulis menyarankan agar pegawai serta pimpinan dapat lebih baik lagi dalam memberikan pesan yaitu dengan cara menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dimengerti agar pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan cermat oleh komunikan. Perilaku lainnya seperti memperbaiki hubungan, mempengaruhi sikap, kesenangan, dan tindakan sudah tercukupi dengan baik sehingga perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan agar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya para pegawai dan juga pimpinan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik apabila diiringi dengan penyampaian dan pemahaman komunikasi yang baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe. Retrieved from [https://repository.unimal.ac.id/3225/1/E-Book Manajemen SDM Marbawi.pdf](https://repository.unimal.ac.id/3225/1/E-Book%20Manajemen%20SDM%20Marbawi.pdf)
- Adicahya, & Nur Sukma, C. (2020). Pengembangan Sistem Informasi Pencatatan dan Pelaporan Bulan Imunisasi Anak Sekolah di Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. Retrieved from <https://repository.itk.ac.id/258/>
- Andika, F., Afriza, N., Husna, A., Rahmi, N., & Safitri, F. (2020). Edukasi Tentang Isu Permasalahan Kesehatan Di Indonesia Bersama Calon Tenaga Kesehatan Masyarakat Provinsi Aceh. *Jurnal Pengabdian Masyarakat (Kesehatan)*, 4 No. 1. Retrieved from <https://jurnal.uui.ac.id/index.php/jpkmk/article/view/2070/1130>
- Andreas, O., Prayekti, P. ` , & Septyarini, E. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Flores Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 173–183. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3440>
- Anggi, Z. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Banyuasin. Retrieved from <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/2600>
- Aprilian, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024a). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AUTO2000 MT. Haryono Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 401–410. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.495>
- Aprilian, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024b). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AUTO2000 MT. Haryono Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 401–410. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.495>
- Ariani, H., & Tamara, D. (2020). Komunikasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Maret, Vol. 11 No. 1 (2020)*(Vol. 11 No. 1 (2020)), 2086–1117. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi>
- Arianty, D., Yullyanti, R., Dewi, M. S., & Saputra, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator pada Karyawan PT. X di Kab. Bekasi, *Vol 5 No 2 (2024)*(Vol 5 No 2 (2024): BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting). Retrieved from <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/BUDGETING/article/view/9583>
- Damayanti, A. L., & Sulistyningrum Indrawati, C. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dukcapil Kota Surakarta, *1192*, 304–317.
- Fannysa Armalia Triyana, Suci Putri Lestari, & Arga Sutrisna. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(3), 56–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.862>

- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press. Retrieved from http://eprints.umpo.ac.id/3660/1/Buku_Ajar_Msdm_II.pdf
- Fitriyani, I., & Muryani, N. D. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja, *Vol. 3 No. 1 (2023)*(Vol. 3 No. 1 (2023): Samalewa: Jurnal Riset&KajianManajemen). <https://doi.org/https://doi.org/10.58406/samalewa.v3i1.1191>
- Ghozali. (2021). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0*. Yoga Pratama.
- Hadiyatno, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 17(4), 2679. <https://doi.org/10.35931/eq.v17i4.2389>
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. (T. Koryati, Ed.). Medan: Penerbit Kbm Indonesia. Retrieved from www.penerbitbukumurah.com
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Bpfe Yogyakarta.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Retrieved from <https://kepegawaian.uma.ac.id/wp-content/uploads/BUKU-Kepuasan-Kerja-Abdul-Haris-2.pdf>
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. (Wahyudi, Ed.). Pamulang: Unpam Press. Retrieved from https://repository.unpam.ac.id/8651/1/Buku_Kajian_MSDM.pdf?d=1
- Hendrawan, L., Muthalib, A. A., & Sabilalo, M. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe, *Vol. 3 No. 01 (2024)*(Vol. 3 No. 01 (2024): Ecotechnopreneur: Journal Economics, Technology And Entrepreneur). <https://doi.org/https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v3i01.1005>
- Ilham, S. (2020). Effect of Work Discipline, Work Experience on Supervisor Satisfaction and Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 123–135. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i2.4295>
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Retrieved from www.indomediapustaka.com
- Juliantika, R., & Dedi Supiyadi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2652–2660. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.3024>
- Karina Nur Safitri, Salma Irdhillah, Mila Deskia, Moch Fitran Naufaldy, Restu Rahayu, Nazwa Kusumawicitra, ... Agus Mulyana. (2024). Pembelajaran Penjasorkes Di Sekolah Dasar: Manfaat Olahraga Untuk Kesehatan Tubuh. *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 3(2), 44–56. <https://doi.org/10.58192/sidu.v3i2.2108>

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i2.638>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/638>

- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. (A. C, Ed.). Yogyakarta: Samudra Biru. Retrieved from https://opac.lib.inaba.ac.id/index.php?p=show_detail&id=3401&keywords=
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972. Retrieved from <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>
- Nadya Paramitha, A. A. I., & Dewi Adnyani, I. G. A. D. (2024). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RSUD Prima Medika, 11(2).
- Nuzulia, S. (2021). *Dinamika Stres Kerja*. Semarang: Unnes Press. Retrieved from <http://lib.unnes.ac.id/51268/>
- Raymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., Sukma, M., Hartati, Sari, V. N., ... Novrianto, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Kasman, Ed.). CV. Gita Lentera. Retrieved from <http://repository.upiypk.ac.id/8131/1/Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf>
- Ridho Amirsyah Putra, M., Halin, H., & Yeni. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Berkat Sawit Sejati, 04 | Nomor. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3615>
- Safitri, A., Wijayanti, R. M., & Sari, R. R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Jabodetabek. Retrieved from <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3529566&val=30880&title=Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Jabodetabek>
- Septiana, N. A., & Rijanti, T. (2024). The Influence Of Career Development, Competence, And Communication On Employee Job Satisfaction: A Case Study At Dinas Pertanian Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3249–3258. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Sugih Arta, I. P., Siregar, L. A., Mahriani, E., ... Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Rismawati. N, Ed.). Widina BhaktiPersadaBandung. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/366668938>
- Syahrani, W., Ariani, M., & Arywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Perhubungan Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 461–470. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.509>
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press. Retrieved from <https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-Stres-Kerja.pdf>
- Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Ajeng Hardianto, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187–197. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i2.305>