
PENGARUH KOMUNIKASI DAN STRESS TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KOPERASI UNIT DESA PENEHEL

I Nyoman Arya Wiguna*¹, Viktorianus Mahendra Da Lopez², Efandri
Agustian³

Universitas Nusa Cendana

E-mail: aryaexo@gmail.com¹, victorianusmahendradalopez@gmail.com²,
efanagustian@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan sebanyak 31 responden yang merupakan karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan. Penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *SmartPLS*. Hasil analisis penelitian diperoleh hasil bahwa pertama komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil ini memberikan makna bahwa peningkatan komunikasi dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan. Kedua stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil ini memberikan makna bahwa peningkatan stress kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan.

Kata kunci: Komunikasi, Stress, Kepuasan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya (Larasati, 2018:6). SDM juga sebagai faktor sentral suatu organisasi. Organisasi ada karena adanya tujuan tertentu dan pencapaian tujuan organisasi diukur dari outcome seperti produktifitas, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. Fokus dalam penelitian ini adalah tentang outcome organisasi yang berupa tentang kepuasan kerja. Namun bahaya terutama bagi perusahaan yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, sehingga kepuasan kerja menurun dan pada akhirnya muncul banyak masalah dalam pekerjaan seperti

turunnya disiplin kerja karyawan, turn over karyawan yang tinggi dan lain sebagainya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan ini sangat penting karena dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong kinerja yang lebih baik. Menurut Padang dkk. (2019), kepuasan kerja tercapai ketika harapan karyawan terpenuhi dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan Yasa & Dewi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini penting bagi karyawan dan perusahaan karena hasil kerja yang meningkat menunjukkan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Setiap

individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai karakteristiknya, dan dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi komunikasi, stres kerja, dan komitmen karyawan.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan komunikasi, yang merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui media tertulis, lisan, atau nonverbal. Komunikasi yang efektif adalah interaksi yang menciptakan pemahaman bersama dan memungkinkan tercapainya tujuan (Supomo, 2019). Kusuma (2019) menambahkan bahwa komunikasi dalam organisasi memfasilitasi pengiriman gagasan dan perasaan, serta memainkan peran penting dalam memberikan informasi, mengendalikan manajemen, memecahkan masalah, dan memudahkan pembentukan kelompok kerja serta menjaga hubungan dengan pihak luar.

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

Stres kerja yang tinggi sering kali mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. Ketika karyawan menghadapi tekanan berlebihan, beban kerja yang berat, atau konflik di tempat kerja, mereka cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Stres dapat membuat

pekerjaan terasa lebih menekan dan kurang menyenangkan, yang mengurangi kepuasan secara keseluruhan. Stres kerja, menurut Zainal dkk. (2017), adalah ketidakseimbangan yang timbul akibat tuntutan lingkungan dan respon individu yang berbeda dalam menghadapinya, yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Luthans (2019) menyatakan stres kerja sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan fisik, psikologis, atau perilaku pada anggota organisasi. Menurut Salleh & Bakar (2018: 48), stres kerja adalah perasaan yang mencerminkan kekuatan, tekanan, dan kecenderungan atau upaya seseorang dalam kekuatan mental saat bekerja.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fagar dan Hani (2020), Yuridha (2022) ditemukan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2022) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syazida dkk., (2022) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan, ditemukan beberapa permasalahan signifikan terkait dengan komunikasi dan stres kerja yang berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Pertama, proses komunikasi antar rekan kerja di KUD Penebel Tabanan belum berjalan dengan efektif. Kurangnya komunikasi yang jelas dan teratur

sering mengakibatkan kesalahan dalam penyampaian informasi. Hal ini sering kali menimbulkan pertikaian dan konflik di antara karyawan, yang pada akhirnya dapat merusak suasana kerja dan menurunkan kepuasan kerja.

Selain itu, stres kerja juga menjadi masalah utama di KUD Penebel Tabanan. Stres ini sebagian besar disebabkan oleh faktor-faktor organisasi, seperti beban kerja yang terlalu berat dan waktu penyelesaian tugas yang sangat terbatas. Situasi ini memaksa karyawan untuk bekerja dalam keadaan terburu-buru, yang mengakibatkan kurangnya konsentrasi dan fokus. Akibatnya, karyawan sering melakukan kesalahan yang baru, yang berpotensi memperburuk situasi kerja dan menambah beban stres mereka.

Permasalahan-permasalahan ini memerlukan perhatian dan tindakan serius dari pihak atasan. Jika masalah komunikasi dan stres kerja tidak diatasi, dampaknya akan sangat merugikan. Perusahaan mungkin akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, yang dapat berdampak negatif pada keseluruhan kinerja organisasi. Selain itu, masalah yang berkepanjangan dapat menyebabkan krisis tenaga kerja, dengan meningkatnya tingkat turnover dan menurunnya produktivitas. Dalam skenario terburuk, jika permasalahan ini tidak ditangani dengan baik, perusahaan berisiko mengalami kebangkrutan, yang akan mengancam kelangsungan dan stabilitas operasionalnya.

Robbins (2017:223) menyatakan komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Dapat disimpulkan

komunikasi merupakan proses penyampaian pesan yang dilakukan karyawan kepada rekan-rekan kerja dalam bentuk informasi, himbuan dan sebagainya, yang dilakukan baik langsung secara tatap muka maupun tak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku. Menurut Suranto (2011) mengemukakan Indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- Pemahaman
- Kesenangan
- Pengaruh pada sikap
- Hubungan yang makin baik
- Tindakan

Gunawan dan Kantili (2019:51) mengungkapkan bahwa Stress kerja tidak sendirinya harus buruk, walaupun pada umumnya dibahas dalam konteks yang negatif. Stress kerja juga memiliki nilai positif bagi individu untuk belajar dan tumbuh melalui pengalaman. Dapat disimpulkan Stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang di rasakan karyawan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi. Menurut Mangkunegara (2013:157) mengemukakan Indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

- Beban Kerja
- Waktu Kerja
- Kualitas Pengawasan
- Iklim Kerja
- Konflik kerja

Suparno (2015: 169) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan

karyawan terhadap pekerjaan yang kerjakannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Novieka & Prasetya (2018) mengemukakan Indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- Pekerjaan itu sendiri
- Gaji/upah
- Promosi
- Pengawasan
- Rekan Kerja

METODE PENELITIAN

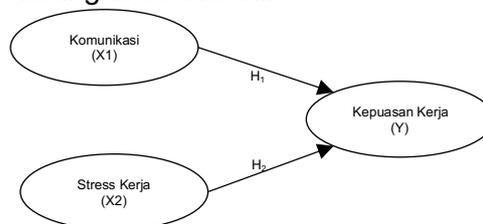
Pendekatan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana pemecahan masalah dilakukan dengan menggunakan angka-angka numerik, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel komunikasi dan stress kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel Terikat) di Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan.

Objek penelitian ini adalah karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan yang terletak di Jl Pasar Penebel, Kec. Penebel, Kabupaten Tabanan, Bali. Adapun jumlah Karyawan yang dijadikan objek penelitian ini sebanyak 31 orang.

Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling – SEM*) berbasis *variance* atau *component-based SEM*, yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)*. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai non-parametrik. Evaluasi model terdiri atas dua bagian, yaitu evaluasi *outer model* dan evaluasi *inner model* yang selanjutnya dilakukan pengujian

hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping*.

Kerangka Pikiran dari penelitian ini dituangkan dalam kerangka berikut ini:



Gambar 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Validity Test

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa akurat suatu metode mengukur sesuatu. Valid tidaknya suatu instrumen dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi antara skor item dengan skor totalnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kode	Nilai Korelasi	Ket
X _{1,1}	0,886	Valid
X _{1,2}	0,872	Valid
X _{1,3}	0,971	Valid
X _{1,4}	0,971	Valid
X _{1,5}	0,971	Valid
X _{2,1}	0,597	Valid
X _{2,2}	0,957	Valid
X _{2,3}	0,642	Valid
X _{2,4}	0,550	Valid
X _{2,5}	0,643	Valid
Y ₁	0,945	Valid
Y ₂	0,747	Valid
Y ₃	0,652	Valid
Y ₄	0,830	Valid
Y ₅	0,817	Valid

Sumber : Olah data (2024)

Tabel 1. menunjukkan seluruh nilai dari item-item dalam instrumen penelitian yang digunakan dapat di katakan valid, hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi bernilai di atas 0,3 (Ghozali,2018:51).

b. Reliability Test

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari instrumen. Instrumen yang

reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
X1	0,963	Reliabel
X2	0,917	Reliabel
Y	0,862	Reliabel

Sumber : Olah data (2024)

Tabel 2. menunjukkan bahwa hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari empat variabel yang diteliti (komunikasi, stress kerja dan kepuasan kerja) menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik, hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi *Cronbach Alpha* (α) berada di atas 0,60 (Ghozali,2018:45). Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah dikatakan reliabel.

2. Evaluasi Outer Model

a. Convergen Validity

Convergent validity digunakan untuk validasi indikator terhadap variabelnya yang ditinjau dari nilai loading factor. Nilai ini akan diterima jika nilai loading factor di atas 0,70, untuk tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 dianggap cukup memadai (Ghozali, 2021:74).

Tabel 4. Hasil Outer Loading

	Outer Loading	T-Statistic	P Values
X1.1 <- X1	0,887	16,648	0,000
X1.2 <- X1	0,891	22,462	0,000
X1.3 <- X1	0,961	37,208	0,000
X1.4 <- X1	0,953	32,334	0,000
X1.5 <- X1	0,963	44,329	0,000
X2.1 <- X2	0,901	27,035	0,000
X2.2 <- X2	0,867	13,629	0,000
X2.3 <- X2	0,861	19,576	0,000
X2.4 <- X2	0,896	18,861	0,000
X2.5 <- X2	0,832	12,275	0,000
Y.1 <- Y	0,946	55,371	0,000

	Outer Loading	T-Statistic	P Values
Y.2 <- Y	0,773	10,609	0,000
Y.3 <- Y	0,615	5,573	0,000
Y.4 <- Y	0,815	10,740	0,000
Y.5 <- Y	0,834	8,798	0,000

Sumber : Olah data (2024)

Pada Tabel 4. menunjukkan bahwa seluruh indikator yang mengukur tiga variabel yang diteliti (komunikasi, stress kerja dan kepuasan kerja) memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan *T-Statistic* berada diatas 1,96. Ini berarti seluruh item yang digunakan merupakan indikator valid sebagai pengukur tiga variabel yang diteliti (komunikasi, stress kerja dan kepuasan kerja). Pemeriksaan terakhir dari *convergent validity* ialah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* dihitung sebagai rerata akar *standardize loading factor* yang dibagi dengan jumlah indikator. Menurut Ghozali (2021:74) *Cut-off value* AVE yang sering digunakan adalah 0,50 dimana nilai AVE minimal 0,50 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik.

Tabel 5. Hasil AVE

	AVE
X1	0,868
X2	0,760
Y	0,646

Sumber : Olah data (2024)

Pada Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing variabel telah memenuhi nilai > 0,50. Artinya dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan nilai pada indicator - indikator yang mengukur variabel latennya.

b. *Discriminat Validity*
Discriminant validity; dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Pemeriksaan *discriminant validity* menggunakan hasil dari *Fornell-Larcker Criterion*, model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* indikator dari sebuah variabel laten > 0,7 atau memiliki akar kuadrat AVE yang lebih besar dibanding nilai korelasi antar konstruk variabel laten lainnya (Ghozali, 2021: 74).

Tabel 6. Hasil Fornell-Larcker Criterion

	X1	X2	Y
X1	0,931		
X2	0,352	0,872	
Y	0,640	0,767	0,804

Sumber : Olah data (2024)
 Pada Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan bahwa nilai korelasi antar konstruk memiliki akar kuadrat AVE yang lebih besar dibanding nilai korelasi antar variabel laten lainnya serta nilai *loading* indikator seluruh variabel laten > 0,7. Artinya dapat disimpulkan bahwa model mempunyai *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reability dan Cronbach's Alpha*
Composite Reliability dan *Cronbach's Alpha*; bertujuan mengevaluasi nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya. Konstruk yang dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,7 (Ghozali, 2021: 76-77).

Tabel 7. Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
X1	0,970	0,962
X2	0,940	0,922
Y	0,900	0,858

Sumber : Olah data (2024)
 Pada Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari empat variabel laten telah berada diatas 0,70 dan *cronbach's alpha* dari empat variabel laten telah berada diatas 0,70 sehingga dapat disampaikan bahwa blok indikator reliabel mengukur variabel.

3. Evaluasi *Inner Model*

a. *R-square (R²)*

Pengujian *R²* digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai *R²* maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel endogen. Pada penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu kepuasan kerja.

Tabel 8. Hasil R-square

	R Square
Y	0,745

Sumber : Olah data (2024)
 Pada Tabel 8. menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai *R²* (*R-Square*) sebesar 0.745 dapat diinterpretasikan bahwa validitas konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh konstruk komunikasi dan stress kerja sebesar 74,50%. Sedangkan sisanya sebesar 25,50% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

b. *Goodness of Fit* (GoF)
Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menggambarkan tingkat kelayakan model secara keseluruhan. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat dari average communalities index dikalikan dengan nilai rata-rata R^2 model dan terbentang dari angka 0-1 dengan interpretasi nilai yang dibagi menjadi tiga, nilai GoF = 0,1 (kecil), GoF= 0,25 (sedang) dan GoF= 0,36 (besar) (Maryani *et.al.*, 2020). Untuk rumus Gof adalah sebagai berikut:

$$\text{Gof} = \sqrt{\bar{com} \times R^2}$$

Dimana \bar{com} adalah rata-rata dari *communalities* sedangkan R^2 rata-rata dari *R-Square*. Perhitungan untuk mencari GoF diuraikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Rata-rata Commuality dan R-Square

	Commuality	R-Square
X1	0,777	
X2	0,625	
Y	0,475	0,745
Rata-rata	0,626	0,745

Sumber : Olah data (2024)

$$\text{Maka GoF} = \sqrt{0,626 \times 0,745} = \sqrt{0,466} = 0,683$$

Dari hasil diatas nilai GoF sebesar 0,683 yang menunjukkan GoF lebih tinggi dari 0,36 sebagai syarat instrument yang baik. Nilai GoF 0,683 menunjukkan bahwa sampel data yang diambil sesuai dengan model yang diteliti, dari pengujian R^2 dan GoF yang telah dilakukan terlihat bahwa model yang dibentuk adalah kuat, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan.

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode resampling bootstrapping. Metode ini

memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan t-test, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ (α 5 %), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya.

Tabel 10. Pengujian Hipotesis

Hubungan	Koefisien Jalur	T-Statistics	P Values	Ket
X1 -> Y	0,423	4,141	0,000	H ₁ diterima
X2 -> Y	0,619	7,682	0,000	H ₂ diterima

Sumber : Olah data (2024)

Tabel 10. hasil pengujian hipotesis yang dipaparkan pada uraian berikut ini:

- Pengaruh komunikasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,423 dengan *T-statistic* = 4,141 (*T-statistic* > 1,96) dan *P-values* = 0,000 (*P-values* < 0,05), Berdasarkan hal tersebut hipotesis 1 *dinyatakan diterima*.
- Pengaruh stress kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan oleh koefisien jalur yang bernilai positif sebesar 0,619 dengan *T-statistic* = 7,682 (*T-statistic* > 1,96) dan *P-values* = 0,000 (*P-values* < 0,05), Berdasarkan hal tersebut hipotesis 2 *dinyatakan diterima*.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberikan makna bahwa peningkatan komunikasi dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada

Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan.

2. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberikan makna bahwa peningkatan stress kerja dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk terkait komunikasi dan stress kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan disarankan agar menjaga hubungan antar karyawan, misalnya melalui rapat mingguan, sehingga karyawan dapat menyampaikan keluhan dan komunikasi antar sesama tetap terjalin.
2. Pimpinan Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan disarankan agar menyesuaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan, serta mengadakan acara keakraban seperti piknik atau lomba setiap tiga bulan sekali agar karyawan dapat melepaskan stres dari pekerjaan.
3. Pimpinan Koperasi Unit Desa (KUD) Penebel Tabanan disarankan untuk mengutamakan kenyamanan kerja karyawan, yang akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Langkah yang dapat diambil termasuk menjaga keharmonisan serta memberikan kompensasi dan

tugas sesuai dengan bidang masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kusuma, Y. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada STIKES Tuanku Tambusai Bangkinang. *Journal on Education*, 1(2), 9-14.
- Luthans, F. 2019. *Perilaku Organisasi*. Andi-Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Novieka, & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Pasuruan). *Administrasi Bisnis Bisnis*, 61(4), 133–142.
- Supomo, R., 2018. *Pengantar Manajemen*. Yrama Widya, Bandung.
- Suranto, AW. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(3), 1203-1229

