

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI UNIT
KALIDONI PALEMBANG**

Skripsi



Oleh:

Muhammad Ferdiansyah

212019147

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, STRES KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI UNIT
KALIDONI PALEMBANG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**



Oleh:

Muhammad Ferdiansyah

212019147

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERSYARATAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ferdiansyah
Nim : 212019147
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pura Daya Prima Cabang Keramasan Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarja strata I (satu) baik di universitas muhammdiyah palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023



Muhammad Ferdiansyah

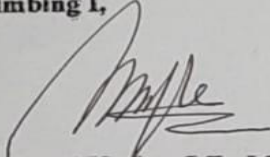
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang

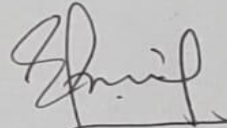
Nama : Muhammad Ferdiansyah
NIM : 212019147
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023
Pembimbing I,



Hj. Belliwati Kostin, S.E., M.M
NIDN: 0217036101

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2023
Pembimbing II,



Ervita Safitri, SE., M. Si
NIDN: 0225126801

Mengetahui,
Dekan
u.d. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

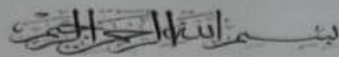
“Orang – orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu. orang – orang yang masih terus belajar akan menjadi pemilik masa depan. (Mario Teguh) “

“Allahumma Yassir Wala Tu’assir (ya allah permudahkanlah segala urusanku ku, dan jangan kau persulitkan)”

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kedua orang tua dunia dan akhirat
- ❖ Kakak tersayang dan adik ku tersayang
- ❖ Dosen pembimbing (Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M & Ervita Safitri, SE., M. Si)
- ❖ Dan buat teman – teman saya banggakan
- ❖ Almamaterku

PRAKATA



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang. Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat islam, Nabi besar Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Samsu Romli dan Sulistiani, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri Mu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

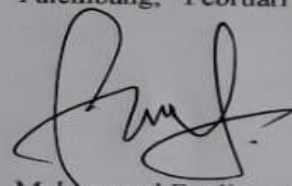
Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M selaku Pembimbing I dan Ibu Ervita Safitri, SE., M. Si selaku pembimbing II yang dengan kesabarannya membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberi nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas ini. Beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi prodi Manajemen angkatan 2019 atas canda tawa yang tak pernah terlupakan.
7. Seluruh keluarga besarku, kakak -kakak dan adik saya yang selalu memberikan dukungan kepadaku dan sahabatku yang selalu memberiku semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Teruntuk seseorang yang pernah mengisi hati ini dan meninggalkan luka yang amat dalam, terimakasih karena telah menemani dan membantuku saat itu dan siapapun kamu yang akan datang nantinya ayo sembuhlah bersamaku dan bahagia denganku.
9. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Palembang, Februari 2023



Muhammad Ferdiansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSYARATAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasionalisasi Variabel.....	30

D. Populasi Dan Sampel	31
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	33
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil Penelitian	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	79
A. Simpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
JADWAL PENELITIAN	83
DAFTAR KUESIONER	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	27
--------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Produksi Realisasi	5
Tabel I. 2 Pra – riset Komunikasi Kerja.....	6
Tabel I. 3 Pra – riset Stres Kerja	7
Tabel I. 4 Pra – riset Kepuasan Kerja	8
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
Tabel III. 2 Kerangka Populasi Karyawan Berdasarkan Pendidikan	32
Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV. 2 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	53
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	54
Tabel IV. 6 Variabel Kinerja (Y)	55
Tabel IV. 7 Variabel Komunikasi Kerja (X1).....	57
Tabel IV. 8 Variabel Stres Kerja (X2)	59
Tabel IV. 9 Variabel Kepuasan Kerja (X3)	61
Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV. 11 Uji F	65
Tabel IV. 12 Uji t	65

Tabel IV. 13 Koefisien Determinasi	67
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal penelitian

Lampiran 2 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian

Lampiran 3 : Kuisisioner Penelitian

Lampiran 4 : Tabel Rekapitulasi Jawabab Responden

Lampiran 5 : Hasil Uji Instrumen Data

Lampiran 6 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 7 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 8 : Biodata Peneliti

Lampiran 9 : Sertifikasi Spss

Lampiran 10 : AIK

Lampiran 11 : Sertifikat komputer

Lampiran 12 : Sertifikasi Kesehatan, Keselamatan, Kerja(K3)

Lampiran 13 : Sertifikat Employee Recruitment

Lampiran 14 : Sertifikat Webinar Kemitraan Mitrasdudi

Lampiran 15 : Sertifikat Implementasi IOT Pada Sistem Tenaga Listrik

Lampiran 16 : Sertifikat Webinar Sparkle

Lampiran 17 : Sertifikat Webinar Bincang Inspiratif

Lampiran 18 : Sertifikat Webinar Motivasi Menggapai Mimpi

Lampiran 19 : Sertifikat PK2MB

ABSTRACT

Muhammad Ferdansyah/212019147/2023/The Influence of Work Communication, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance at PDAM Tirta Musi Kalidoni Palembang Unit.

The formulation of the problem in this study is the Effect of Work Communication, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance at PDAM Tirta Musi Kalidoni Palembang Unit. Is there an influence of Work Communication on Employee Performance. Is there an effect of work stress on employee performance at PDAM Tirta Musi Palembang Kalidoni Unit. And is there any influence of Job Satisfaction on Employee Performance of PDAM Tirta Musi Palembang Kalidoni Unit. The purpose of this study was to determine the effect of work communication, job stress, and job satisfaction on the performance of PDAM Tirta Musi Palembang Kalidoni Unit employees, to determine the Effect of Work Communication on Employee Performance at PDAM Tirta Musi Palembang Kalidoni Unit, to determine the effect of work stress on PDAM employee performance Tirta Musi Palembang Kalidoni Unit, to determine the effect of job satisfaction on the performance of PDAM Tirta Musi Palembang Kalidoni Unit employees. This research is addressed at the Kalidoni Unit Palembang. The research variable is PDAM Tirta Musi Palembang Kalidoni Unit employees, data collection is through interviews and questionnaires as a tool, the analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that from the calculations $F_{count} (237,280) > F_{table} (2.27)$ and $t_{count} (7.923) X1, (7.932) X2, (5537) X3 > t_{table} (1.69552)$. Means that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an influence of Work Communication, Job Stress, and Job Satisfaction on Employee Performance both collectively and individually.

Keywords : Work Communication, Job Stress, And Job Satisfaction.

ABSTRAK

Muhammad Ferdansyah/212019147/2023/Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang. Adakah pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adakah pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang. Dan adakah pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, untuk mengetahui Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang. penelitian ini bertempat di Unit Kalidoni Palembang. variabel penelitian ini karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang, pengumpulan data melalui wawancara dan kuisioner sebagai alatnya, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (237.280) > F_{tabel} (2,27)$ dan $t_{hitung} (7,923) > t_{tabel} (1,69552)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baik secara bersama – sama maupun secara individu.

Kata Kunci : Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen sumber daya manusia atau istilah Human Resource (HR). Bagian Human Resource itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk di adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Manajer sumber daya manusia merupakan bagian posisi di perusahaan yang melibatkan fungsi yang sama dengan manajemen sumber daya manusia, seperti menangani pelatihan dan orientasi, kebijakan dan prosedur, dan operasi.(hasibuan, 2017;10) manajemen sumber daya manusia ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektifitas dan efisiensi membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dengan seseorang secara kelompok atau individual selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama – sama (Rivai & Basri dalam Masram 2017:138).

Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja pegawai yaitu hasil kerja dengan secara kualitas dan kuantitas dan mencapainya oleh seorang secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu perusahaan yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing orang suatu upaya dengan pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Menurut (Afandi 2018:83).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja dan kepuasan kerja Menurut Handoko (2014:193). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah komunikasi Menurut Edison (2019:202).

Faktor komunikasi memegang peran penting ketika melaksanakan pekerjaan karena alur komunikasi yang benar akan membuat perusahaan memiliki sistem kerja yang lebih baik. Komunikasi merupakan sarana melalui mana orang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektifitas. (Wibowo, 2019:165). Komunikasi kerja menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku Menurut (Arni 2016: 4) Artinya Komunikasi adalah "suatu proses ketika seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan

masyarakat menciptakan, dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain". Komunikasi dapat berbentuk verbal dan nonverbal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Menurut King (dalam Asih, dkk, 2018:2) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. yang artinya stres kerja adalah tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai. perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidak sesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut Fahmi (2016:256) Stres kerja ialah keadaan yang menekan jiwa dan diri seseorang di luar kemampuannya jika di biarkan saja tanpa mencari solusi akan mengganggu kesehatannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kemudian menurut Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Nuraini (2013: 114) kepuasan

kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Yang artinya ialah Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Sumber daya manusia berperan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bis memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelola untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan Distribusi Air Minum Tirta Musi Palembang merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air minum terbaik dan bersih di Indonesia melalui pelayanan prima bagi karyawan dan masyarakat umum, yang berada di Jl. Residen Abdul Rozak No.1, Kelurahan Kalidoni, Kecamatan Kalidoni, Kota Palembang.

Kinerja karyawan pada Pdam Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang menurun terlihat dari laporan laba perusahaan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang :

Tabel I. 1
Hasil produksi realisasi
PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Target yang belum di capai
1	2017	1.210,141	1.204.140	2,86 %
2	2018	1.226.242	1.221.250	2,21 %
3	2019	977,029	900,029	2,90%
4	2020	967,443	812,753	5,3 %
5	2021	1.161,154	955,874	1,99 %

Sumber : pdam tirta musu unit kalidoni palembang tahun 2017 - 2021

Data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan bahwa hasil produksi air bersih PDAM tirta musu unit kalidoni palembang masih belum mencapai target perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil produksi air bersih dalam 5 tahun terakhir yang mengalami naik turun nya target realisasi serta target yang ditetapkan PDAM juga tidak dicapai dalam waktu 5 tahun terakhir. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 PDAM tidak mencapai produksi sebesar 2,86%. pada tahun 2018 PDAM juga tidak dicapai target poduksi nya sebesar 2,21%. pada tahun 2019 PDAM juga tidak dicapai target poduksi nya sebesar 2,90%. pada tahun 2020 PDAM juga mash belum dicapai target poduksi nya sebesar 5,3%. Kemudian pada tahun 2021 realisasi produksi PDAM masih belum mencapai target sebesar 1,99%. PDAM tirta musu unit kalidoni palembang mempunyai target produksi yang berbeda-beda pada setiap tahun nya.

Penelitian ini melakukan survey pendahuluan dan wawancara terhadap beberapa karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang. Penelitian ini menemukan fenomena mengenai komunikasi, stres kerja, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. peneliti menyebarkan kuesioner terhadap 30 orang responden untuk memastikan fenomena yang diidentifikasi tersebut dan diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel I. 2
Data pra-riset komunikasi
PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang tahun 2022

No	Pernyataan	30 responden	
		Ya	Tidak
1	Tidak pernah terjadi kesalahpahaman di perusahaan akibat komunikasi yang kurang dipahami dengan seacara efektif	13	17
2	Apakah sesama karyawan merasa senang saat berkomunikasi di tempat kerja	10	20
3	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar karyawan.	14	16

Sumber : survey data pra-riset komunikasi kerja, PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kondisi komunikasi karyawan, PDAM Tirta Musi Palembang belum sesuai yang diharapkan hal ini dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa informasi mengenai prosedur kerja yang disampaikan pimpinan kurang dapat dipahami oleh karyawan, sehingga karyawan cenderung merasa takut, khawatir dan segan dalam melaksanakan tugasnya. Serta perbedaan pendapat antar karyawan sering kali menimbulkan konflik dalam bekerja. Dengan ini, karyawan harus memiliki kemampuan karyawan

komunikasi yang baik agar informasi yang diterima mudah dipahami dan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan.

Tabel I. 3
Data pra-riset stres kerja
PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang tahun 2022

No	Pernyataan	30 responden	
		Ya	Tidak
1	Kondisi pekerjaan tidak bawah tekanan	12	18
2	Masih kurang jelas informasi yang di dapatkan pada perusahaan..	9	21
3	Apakah sesama karyawan dapat berhubungan dengan baik saat bekerja	14	16

Sumber : survey data pra-riset pada stres kerja, PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang 2022

Dari tabel 1.3 hasil pra-riset stres kerja dapat ditemukan beberapa fenomena yang terjadi pada PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang. Dimana setelah dilakukan pra-riset ke beberapa karyawan diketahui bahwa fenomena stres kerja yaitu masih banyak yang kurang puas karena adanya sebagian karyawan yang bekerja dilapangan yang sangat melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi mereka yang kurang stabil. tekanan saat bekerja yang membuat karyawan menimbulkan stres saat bekerja, dan membuat perkembangan karir karyawan sedikit terhalang oleh stres yang dihadapinya. Kemudian timbulnya stres kepada karyawan yaitu karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan yang begitu banyak maupu bagian dalam ruangan dan luar ruangan.

Tabel I. 4
Data pra-riset kepuasan kerja
PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang tahun 2022

No	Pernyataan	30 responden	
		Ya	Tidak
1	Proses promosi jabatan dilakukan setiap tahun	10	20
2	Pekerjaan yang diterima sesuai dengan keahlian	8	22
3	Apakah karyawan selalu mematuhi peraturan dalam pekerjaan	13	17

Sumber : survey data pra-riset pada kepuasan kerja, PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang 2022

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang mengalami ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kompensasi finansial langsung yang tidak sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya masih kurang sesuai dengan harapan perusahaan, kurangnya pengawasan dari pimpinan membuat karyawan menjadi santai dalam mengerjakan pekerjaannya, serta lingkungan tempat kerja yang begitu berisik dekat dengan jalan raya, serta sulitnya bagi karyawan untuk melakukan promosi jabatan dan membuat kinerja atasan yang masih kurang efektif juga jadi penyebab naiknya kinerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar pekerjaan setiap karyawan dapat lebih optimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah komunikasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan komunikasi kepada karyawan

sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul :

Pengaruh Komunikasi Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang

B. Perumusan masalah

1. Adakah pengaruh komunikasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.
2. Adakah pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.
3. Adakah pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.
4. Adakah pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang.

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Musi Unit Kalidoni Palembang

D. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti
diharapkan dapat menambahkan wawasan dan lebih memahami tentang teori teori manajemen SDM.

2. Bagi almamater

Dapat menjadikan suatu referensi dalam pembuatan tugas dan penyusunan skripsi bagi mahasiswa tingkat akhir

3. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan bagi pihak perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, A. C. S. N. (2022). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh subjective well-being pada karyawan PT Albasia Berkah Mandiri Wajak Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).*
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jiaganis, 3(1).*
- Aryanata, Y. H., Nurhidayah, N., & Dianawati, E. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Flora Wisata Santerra De Laponte). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(01).*
- Artayasa, I. M. R., Sulastri, I. A. P., & Wiantara, I. G. N. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di novotel bali benoa badung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel, 6(1), 177-182.*
- Erlangga, M. H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 60-68.*
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. IKRAITH-EKONOMIKA, 5(1), 20-30.*
- Haryono, C., Basalamah, M. R., & Normaladewi, A. (2022). Desain Aktivitas Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Keseluruhan Pekerja Melalui Kepuasan Lukisan PT. Lembaga Keuangan Departemen Kalbar Nanga Pinoh. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen, 12(01).*
- Isdijanto, H. H. E. (2020). *Penyampaian Pesan Melalui Media Internal Dalam Pemenuhan Informasi Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).*
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2), 183-191.*
- Limbu, D., Manafe, H. A., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Pendidikan). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 4(1), 38-47.*
- Maulana, E. A., & Setiawan, H. H. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada sentra kaos dan sablon*

- muararajeun bandung (doctoral dissertation, universitas pasundan bandung).*
- Mauldy, i., & asep, s. (2020). *Pengaruh retailing mix terhadap keputusan pembelian (studi pada alfamart matraman raya 3 jakarta timur). Pengaruh retailing mix terhadap keputusan pembelian (studi pada alfamart matraman raya 3 jakarta timur).*
- Monalisa, m. (2019). *Pengaruh rasio profitabilitas, likuiditas, leverage, dan inflasi terhadap harga saham pada sektor farmasi yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2013-2017 (doctoral dissertation, stiesia surabaya).*
- Nasution, s. (2019). *Analisis hubungan kinerja karyawan dengan kepuasan konsumen pada pdam tirtanadi provinsi sumatera utara cabang berastagi (doctoral dissertation, universitas quality).*
- Purnomo, s. H., heslina, h., awanda, a., maulana, m., wulandari, y., & ramayani, f. (2016). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Trans kalla makassar. *Jurnal ilmiah bongaya*, 1(2), 65-72.
- Rahmadhani, r. A. (2022). *Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris pada pt. Bpr bkk muntilan kabupaten magelang) (doctoral dissertation, universitas muhammadiyah magelang).*
- Rizkiyah, f. A. (2020). *Peranan motivasi, kewajiban moral dan pemahaman perpajakan pada kepatuhan wajib pajak orang pribadi (doctoral dissertation, universitas muhammadiyah gresik).*
- Sallah dan bakar siagian, w. (2022). *Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Grahadura leidong prima labuhanbatu utara.*
- Sudiantini, d., & saputra, f. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan: kepuasan kerja, loyalitas pegawai dan komitmen di pt lensa potret mandiri. Formosa journal of sustainable research*, 1(3), 467-478
- Ulfa, m., & mayliza, r. (2019). *Pengaruh kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pelanggan pdam kota padang.*
- Wahyudi, D., & Purnama, I. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU).*