

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASANKERJA KARYAWAN PADA
PT. RAMA GEMILANG ENERGI INDOPERSADA BATAM**

Muhammad Malik Maulana¹

Silvia Revana Auzar²

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

Coresspondent:

Faculty of Economics, University of Batam.

Email: mohmalik1602@gmail.com

silviarevana@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether the variables of motivation, communication and work stress affect the variable job satisfaction where the approach taken in this study is a quantitative approach through correlational research or looking for the influence between independent variables and the dependent variable. The total number of objects of this research are all employees at PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam opened 52 people while the sample used was a census sample. In this case the researcher's data collection is by distributing questionnaires directly to the respondents and then using the SPSS program where the results of the multiple linear regression test, validity test and reliability test will be obtained. to increase job satisfaction increase employee perceived motivation, effective communication within the organization and employee work stress must be managed in order to increase job satisfaction.

Keywords: Motivation, communication, job stress, job satisfaction

PENDAHULUAN

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan. Menurut (Hasibuan, 2015). Mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam pekerjaan.

Ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi. Permasalahan dalam pengelolaan manajemen SDM dapat terjadi di organisasi apa saja, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun manufaktur.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam

2. Untuk mengetahui Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam

3. Untuk mengetahui Apakah stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam

4. Untuk mengetahui Apakah motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Memperluas pengetahuan penulisan mengenai kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja yang dipengaruhi motivasi, komunikasi dan stress kerja

b. Menjadi referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab dan akibat yang berhubungan dengan motivasi, komunikasi dan stress kerja yang terjadi di Perusahaan. Dengan demikian akan memudahkan pencarian alternatif pemecahan permasalahan-permasalahan tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada batam. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada batam yang berjumlah 52 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, maka disebut sensus, jika sebagian saja disebut sampel. Populasi mewakili karakteristik yang ingin didapatkan oleh penelitian dimaksud. Sumber dari penelitian ini di dapat secara sekunder maupun primer, dalam

pengumpulan datanya dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 26.

Dari hasil validitas untuk 40 item pernyataan dari 4 variabel, diperoleh semua item mempunyai korelasi skor propabilitas $r < 0.05$ (sig.2-tailed < 0.05) sehingga instrumen untuk Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memenuhi uji validitas. Ketentuan ini berdasarkan panduan SPSS.

Uji instrumen yang valid di uji dengan menggunakan Cronbach Alpha, dapat dilihat dari Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi (X1)	0.752	Reliabel
Komunikasi (X2)	0.767	Reliabel
Stres Kerha (X3)	0.756	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.742	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada tidak nya multikolonieritas dengan menyelidiki besarnya inter korelasi antar variabel

bebasnya. Ada tidak nya multikolonieritas dapat dilihat dari besar nya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai tolerance value ≥ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada table 2 berikut :

Tabel 2
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a				Keterangan
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi	.716	1.397	Tidak terjadi Multikolinieritas
	Komunikasi	.707	1.413	Tidak terjadi Multikolinieritas
	StresKerja	.929	1.077	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* ≥ 0.10 dan nilai *VIF* ≤ 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Tabel 3

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.450	2.675
a. Predictors: (Constant), StresKerja, Motivasi, Komunikasi				
b. Dependent Variable: KepuasanKerja				

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Pada Tabel 3 terlihat nilai R-square (R^2) sebesar 0.482 sehingga dapat dihitung koefisien determinasi (R^2) sebesar 48.2%. Hal ini berarti 48.2% diperoleh dan dapat

dijelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja. Sedangkan sisanya 51.8% ($100\% - 48.2\%$) dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Analisis Data Regresi Berganda

Hasil pengujian parameter individu yang disajikan sebuah model regresi sebagai berikut :

Tabel 4
Kolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.620	7.223		2.578	.013
	Motivasi	.200	.163	.151	1.230	.025
	Komunikasi	.503	.110	.566	4.585	.000
	StresKerja	.109	.108	.109	1.011	.017

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Hasil pada tabel 4 hasil pengujian parameter individu yang disajikan dalam tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model regresi sebagai berikut :

$$Y = 18.620 + 0.200X_1 + 0.503X_2 + 0.109X_3 + e$$

Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik-t)

Tabel 5
Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik-t)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.620	7.223		2.578	.013
Motivasi	.200	.163	.151	1.230	.025
Komunikasi	.503	.110	.566	4.585	.000
StresKerja	.109	.108	.109	1.011	.017

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji statistik pada Tabel 5 di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi (X1)
Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 4.13 nilai signifikansi nya adalah $0.025 < 0,05$ yang artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
2. Komunikasi (X2)
Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 4.13 nilai signifikansi nya adalah $0.000 < 0,05$ yang artinya kualitas produk secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

3. Stres kerja (X3)
Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 4.16 nilai signifikansi nya adalah $0.023 < 0,05$ yang artinya Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.948	3	106.649	14.903	.000 ^b
	Residual	343.494	48	7.156		
	Total	663.442	51			
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						
b. Predictors: (Constant), StresKerja, Motivasi, Komunikasi						

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil statistik pada Table 8 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja oleh karena itu H4 yang variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja secara silmutan dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat di terima.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui determinasi kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif pada variabel motivasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam. hal ini ditunjukkan oleh sig sebesar 0.025 lebih

- kecil dari 0.05 (sig 0.025 < 0.05).
2. Terdapat pengaruh positif pada variabel komunikasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam. hal ini ditunjukkan oleh sig sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05 (sig 0.00 < 0.05).
 3. Terdapat pengaruh positif pada variabel stres kerja yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam. hal ini ditunjukkan oleh sig sebesar 0.023 lebih kecil dari 0.05 (sig 0.023 < 0.05).
 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada motivasi, komunikasi dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dari hasil uji simultan terlihat nilai R-square (R²) sebesar 0.482, hal ini berarti 48.2% dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja. Sedangkan sisanya 51.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di ajukan dalam penelitian ini.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi terlihat bahwa untuk meningkatkan motivasi agar terciptanya kepuasan kerja yang meningkat pula, dalam hal ini faktor yang paling kurang pada PT. Rama Gemilang Energi Indopersada Batam adalah pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, maka yang harus dipupuk adalah pemberian penghargaan agar terciptanya kepuasan kerja yang meningkat secara terus menerus.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai komunikasi, terlihat bahwa komunikasi yang ditegakkan sudah

cukup baik, namun ada beberapa faktor yang kurang dalam menegakkan komunikasi yang ada yaitu diantaranya adalah keharmonisan antara pimpinan dengan rekan kerja, serta menciptakan rasa nyaman saat bekerja akan menambah kepuasan kerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai stress kerja, terlihat bahwa beban kerja yang berlebihan, adanya ketidakjelasan peran sehingga menimbulkan stress kerja, maka yang harus diperbaiki adalah mengurangi beban pekerjaan terhadap karyawan.
4. Berdasarkan penelitian mengenai kepuasan kerja, terlihat bahwa kepuasan kerja sudah cukup baik namun ada faktor yang kurang yaitu tingkat kehadiran karyawan baik yang tepat waktu maupun tanpa keterangan belum begitu baik, maka hal tersebut yang harus diperbaiki oleh perusahaan, bagaimana cara meningkatkan kepuasan kerja agar hal tersebut diatas tidak terjadi. Bisa juga mungkin memberikan sanksi pelanggaran yang dilakukan agar para karyawan jera.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, & Mujiati. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 102-105.
- Afrizal, Al musadieg, & Ruhana. (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 220-225.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 41-44.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 18, 9-15.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya

Manusia.

Cahyono, & Ari. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Universitas Pawayatan Daha Kediri*, 283-298.

Dewi, & Netra. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 98-105.

Poniasih, N. G., & Dewi, A. K. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAM STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, 1560-1573.

Priansa, D. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Pua, C. C. (2016). DETERMINASI KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 BATAM. *Jurnal Manajemen*.

Purwandani, V. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAM STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BOGASARI BAKING CENTER SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.

Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021, Agustus).

PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAMKAR PEMKO BATAM. *JURNAL JUMKA*, Vol. 1.

Saputra, M. P., & Adnyani, I. A. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAM STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN

KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, Vol. 8, 6961-6989.

Siswadi, Y. (2015). Pengaruh motivasi Berprestasi dan lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 16, 27-46.

Sondang, P. S. (2016). Sistem Informasi Manajemen. Sugiyono. (2016). Populasi Dan Sample. 4-5.

SUHIDA, W. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT. *Jurnal Manajemen*.

Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Susilawati, E. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton.

Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 27-34.

Tukimin. (2014). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Sumatera Utara. 123-126.

Usman, H. (2013). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja.