

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karunia Global Lestari

Natalius Tarigan^{1*}, Charles Ganda Maruli Siagian², Habib Hakim³, Dahnil Anjar Simanjuntak⁴

^{1*,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Prima Indonesia

Email: ^{1*}nataliustrggg@gmail.com, ²charlessiagian128@gmail.com,

³habib.hakim60@yahoo.co.id, ⁴Dahnilanzarsimanjuntak2020@gmail.com

Abstract

This research was conducted at PT. Karunia Global Lestari. The study aims to determine the influence of motivation, communication, and work stress on employee job satisfaction at PT. Karunia Global Lestari. The population of this study consisted of 80 employees of PT. Karunia Global Lestari, located on Jalan Moh. Yakub Lubis, Bandar Klippa, Percut Sei Tuan District, Deli Serdang Regency, North Sumatra. The sample used in this study comprised 80 respondents, selected using a saturated sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire. The data analysis technique employed was multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that, partially, motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction, communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and work stress has a negative and significant effect on employee job satisfaction at PT. Karunia Global Lestari. Simultaneously, motivation, communication, and work stress have a significant effect on employee job satisfaction at PT. Karunia Global Lestari. These findings imply that companies need to improve motivation and effective communication, as well as minimize work stress to increase employee job satisfaction.

Keywords: *Motivation, Communication, Work Stress, Employee Job Satisfaction.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT. Karunia Global Lestari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari. Penelitian ini memiliki populasi sebesar 80 orang karyawan PT. Karunia Global Lestari yang berada di Jalan Moh. Yakub Lubis, Bandar Klippa, Kec Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian adalah 80 orang responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan, dan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari. Secara simultan motivasi, komunikasi, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari. Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan komunikasi yang efektif, serta meminimalkan stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

PT. Karunia Global Lestari merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil, dengan memproduksi sarung tangan. PT. Karunia Global Lestari dalam mencapai keberhasilan visi dan misinya sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia, untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan harus memberikan rasa kepuasan kerja kepada karyawan, kepuasan kerja menurut Setiyadi dan Wartini (2016) didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins dan Judge (Wardani, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: pekerjaan itu sendiri, supervisor, gaji/upah, promosi, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang terjadi pada fisioterapis. Di Karunia Global Lestari, beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini karena mereka merasa bonus yang diterimanya tidak memenuhi harapan. Ketidakpuasan karyawan kepada perusahaan membuat karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga menyebabkan karyawan menjadi sering telat dalam bekerja. Pada Tabel 1.1 hasil pra-survey sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pra-survey

No	Variabel	Pernyataan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1	Kepuasan Kerja Karyawan	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja anda	10	20
2	Motivasi	Anda memiliki kesempatan promosi jabatan	12	18
3	Komunikasi	Anda memiliki hubungan yang baik dengan atasan	13	17
4	Stres Kerja	Anda merasa beban kerja besar sehingga membuat anda mudah stres	19	11

Tabel 1 menunjukkan adanya masalah pada variabel kepuasan kerja ketika karyawan merasa bonus yang diberikan tidak sesuai dengan kinerjanya. Untuk variabel motivasi ada masalah jika karyawan tidak diberi kesempatan untuk promosi. Untuk variabel komunikasi ada masalah jika komunikasi antara karyawan dan manajer buruk. Untuk variabel stres kerja terdapat permasalahan ketika beban kerja karyawan melebihi batas yang ditetapkan, sehingga menyebabkan karyawan cepat stres. Fenomena ini dapat dijelaskan secara teoritis melalui beberapa landasan ilmiah. Salah satunya adalah teori dua faktor Herzberg yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Dalam konteks perusahaan ini, motivasi karyawan terlihat belum maksimal karena kurangnya perhatian terhadap aspek-aspek tersebut, yang dapat menurunkan kepuasan kerja meskipun kebutuhan dasar seperti gaji telah terpenuhi.

2. KAJIAN TEORI

Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2016), kepuasan kerja adalah cara seseorang dalam merasakan pekerjaannya berdasarkan hasil dan sikap individu terhadap pekerjaannya yang berbeda-beda. Hasibuan (2018) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang bersifat kekeluargaan dan dimana seseorang mempunyai rasa cinta terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2020) indikator kepuasan kerja

adalah sebagai berikut: (1) gaji/upah/bonus, (2) fasilitas kerja, (3) pujian atasan, (4) promosi, (5) kualitas hubungan interpersonal, dan (6) rekan kerja yang menyenangkan. Keenam indikator tersebut dipilih karena secara menyeluruh mewakili aspek kompensasi, pengakuan, pengembangan karier, serta lingkungan sosial kerja, yang merupakan komponen utama dari kepuasan kerja karyawan dalam berbagai teori klasik dan kontemporer. Selain itu, indikator-indikator ini juga mudah diukur secara kuantitatif melalui kuesioner dan dapat dikaitkan secara langsung dengan program manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Variabel Motivasi

Menurut Busro (2018), motivasi merupakan daya penggerak individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Secara teoretis, Herzberg (1959) mengemukakan bahwa motivasi terdiri dari dua kelompok faktor, yakni motivator (intrinsik) seperti pencapaian dan pengakuan, serta faktor hygiene (ekstrinsik) seperti gaji dan kondisi kerja. Sementara itu, teori harapan (expectancy theory) dari Vroom menekankan bahwa seseorang akan termotivasi jika ia percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan menghasilkan imbalan yang diinginkan, indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut: (1) promosi, (2) prestasi, (3) penghargaan dan (4) pengakuan.

Dalam konteks organisasi, motivasi dapat dilihat dari berbagai dimensi, seperti dorongan untuk mencapai prestasi, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk berkembang dan belajar, kebutuhan akan stabilitas dan keamanan kerja.

Variabel Komunikasi

Menurut Busro (2018) Komunikasi adalah upaya menyampaikan pesan kepada pihak lain, sehingga terjadi perpindahan dan pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2022) komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Robbins dan Judge (2020) indikator komunikasi sebagai berikut : (1) komunikasi dengan atasan, (2) komunikasi dengan bawahan, dan (3) komunikasi dengan rekan kerja.

Variabel Stres Kerja

Menurut Rivai, (2020) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Davis dan Newstorm (2008) indikator stress kerja adalah sebagai berikut : (1) beban kerja, (2) posisi pekerjaan, (3) hubungan di tempat kerja, dan (4) pengembangan karir.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori ekspektansi Vroom telah menunjukkan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan yang telah dipenuhi akan meningkatkan motivasi mereka (M. Zahari MS et al., 2022). Rizky & Purnama (2023) juga menjelaskan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

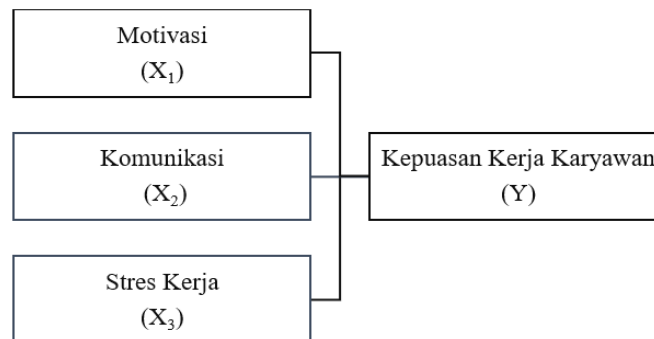
Komunikasi antar rekan kerja, komunikasi dengan pimpinan, dan komunikasi dengan bawahan yang dilakukan secara baik dan benar akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang semakin tinggi didalam perusahaan (Muhraweni dkk, 2017).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasan (2024) bahwa stress kerja yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi dan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Adapun pengaruh motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat digambar menjadi kerangka konseptual, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, adapun isi dari hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari.
- H₂ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari.
- H₃ : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari.
- H₄ : Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan PT. Karunia Global Lestari pada Jalan Moh. Yakub Lubis, Bandar Klippa, Kec Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera utara. Waktu penelitian ini dimulai Februari sampai Mei 2025. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah penelitian berdasarkan data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu interpretasi (Wahidmurni, 2017). Sifat penelitian pada Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif dipilih karena keduanya saling melengkapi dan selaras dengan tujuan utama penelitian, yaitu menguji hubungan dan pengaruh antar variabel secara objektif dan terukur. Pendekatan ini tidak hanya memberikan data yang kuat secara statistik, tetapi juga landasan empiris yang berguna bagi perusahaan dalam menyusun

strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan berdasarkan hasil analisis yang dapat diuji secara ilmiah.

Sampel dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan teknik pengambilan sampel Non-probability Sampling dengan sampel jenuh. Menurut Arikunto (2020), jika jumlah populasi kurang dari 100 orang responden, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti menggunakan 100 persen populasi yang ada pada PT. Kurnia Global Lestari yaitu sebesar 80 orang. Uji yang digunakan dalam penelitian ini ialah Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (Ujit t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi 1	61,70	131,528	,718	,952
Motivasi 2	62,17	131,178	,707	,952
Motivasi 3	62,03	132,516	,638	,953
Motivasi 4	62,17	127,592	,674	,953
Komunikasi 1	61,63	130,033	,826	,950
Komunikasi 2	61,40	127,490	,808	,950
Komunikasi 3	61,57	125,978	,851	,949
Stres Kerja 1	61,47	131,844	,795	,951
Stres Kerja 2	61,80	132,028	,817	,950
Stres Kerja 3	61,80	133,614	,645	,953
Stres Kerja 4	61,67	130,575	,781	,951
Kepuasan Kerja 1	61,77	133,289	,639	,953
Kepuasan Kerja 2	61,87	131,154	,758	,951
Kepuasan Kerja 3	61,73	134,271	,630	,953
Kepuasan Kerja 4	61,40	128,593	,787	,950
Kepuasan Kerja 5	61,37	128,999	,758	,951
Kepuasan Kerja 6	61,53	131,568	,591	,954

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dan ukuran sampel $n = 30$, *degree of freedom* dihitung sebagai $df = 30 - 2 = 28$, yang menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,361. Merujuk pada Tabel 3.1, terlihat jelas bahwa setiap item dalam pernyataan menunjukkan nilai korelasi total item terkoreksi atau hitung r yang lebih besar dari nilai tabel R (0,361). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,954	17

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui nilai cronbach's alpha $0,954 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada kuesioner reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Hasil Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

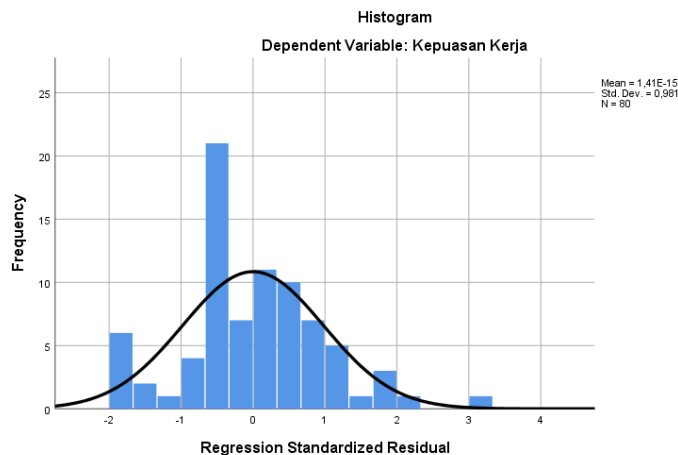
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	80	10	20	16,33	2,443
Komunikasi	80	7	15	12,64	1,520
Stres Kerja	80	6	19	10,06	3,650
Kepuasan Kerja	80	18	30	25,78	2,806
Valid N (listwise)	80				

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat deskriptif statistik variabel motivasi (X_1) dengan sampel sebanyak 80 responden, memiliki hasil nilai minimum 10, nilai maksimum 20, dan nilai *mean* sebesar 16,33, dapat disimpulkan hasil jawaban rata-rata responden memiliki nilai skor 4 (setuju), variabel komunikasi (X_2) memiliki hasil nilai minimum 7, nilai maksimum 15, dan nilai *mean* sebesar 12,64, dapat disimpulkan hasil jawaban rata-rata responden memiliki nilai skor 4 (setuju), variabel stres kerja (X_3) memiliki hasil nilai minimum 6, nilai maksimum 19, dan nilai *mean* sebesar 10,06, dapat disimpulkan hasil jawaban rata-rata responden memiliki nilai skor 2 (tidak setuju), variabel kepuasan kerja (Y) memiliki hasil nilai minimum 18, nilai maksimum 30, dan nilai *mean* sebesar 25,78, dapat disimpulkan hasil jawaban rata-rata responden memiliki nilai skor 4 (setuju).

Uji Asumsi Klasik

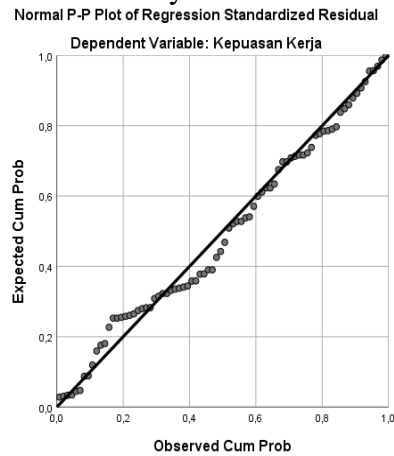
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk Mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.



Gambar 2. Grafik Histogarm

Pada Gambar 2 grafik *histogarm*, terlihat garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.



Gambar 3. Normal Probability Plot

Pada Gambar 3 grafik *normal probability plot*, terlihat titik-titik berada disepanjang garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46446746
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,086
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai probability atau Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 < \alpha (0,05)$, maka dengan demikian dapat disimpulkan variabel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (Independen). Kriteria pengujian multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 . Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.5.

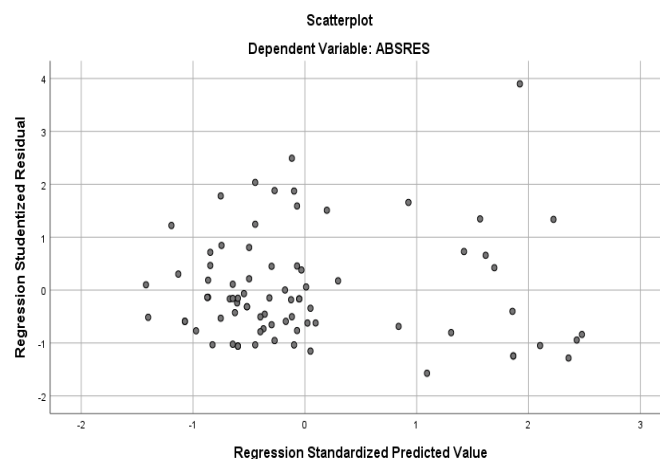
Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11,855	2,515		4,713	,000		
	Motivasi	,630	,107	,549	5,911	,000	,416	2,406
	Komunikasi	,395	,168	,214	2,353	,021	,433	2,311
	Stres Kerja	-,136	,067	-,177	-2,043	,045	,479	2,090
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Pada Tabel 6 diketahui variabel motivasi memiliki hasil nilai *tolerance* sebesar $0,415 > 0,1$, komunikasi $0,433 > 0,1$, dan stres kerja $0,479 > 0,1$. Nilai VIF variabel motivasi $2,406 < 10$, komunikasi $2,311 < 10$, dan stress kerja $2,090 < 10$. Dapat disimpulkan tidak terjadi mutikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut grafik Scatterplot dan uji statistik Glejser.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 7. Uji Gletjer

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,782	1,501		,239
	Motivasi	-,070	,064	-,190	,277
	Komunikasi	,024	,100	,041	,811
	Stres Kerja	,020	,040	,082	,613

a. Dependent Variable: ABSRES

Pada Tabel 7 dapat diketahui nilai Sig. Gletjer pada motivasi sebesar $0,277 > 0,05$, nilai Sig. komunikasi sebesar $0,811 > 0,05$, dan nilai Sig stress kerja sebesar $0,613 > 0,05$. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3), terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,855	2,515		4,713	,000
	Motivasi	,630	,107	,549	5,911	,000
	Komunikasi	,395	,168	,214	2,353	,021
	Stres Kerja	-,136	,067	-,177	-2,043	,045

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 8 dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,855 + 0,630X_1 + 0,395X_2 - 0,136X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (β_0) adalah 11,855 menunjukkan nilai konstanta. Apabila motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3) nilainya 0, maka kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 11,855, dengan asumsi variabel independen tidak ada peningkatan ataupun penurunan.
2. Koefisien (β_1) adalah 0,630. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Artinya jika variabel motivasi (X_1), naik sebesar satu tingkatan, dan variabel komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3) tidak mengalami peningkatan dan penurunan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,630.
3. Koefisien (β_2) adalah 0,395. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Artinya jika variabel komunikasi (X_2) naik sebesar satu tingkatan, dan variabel motivasi (X_1), stres kerja (X_3) tidak mengalami peningkatan atau penurunan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,395.
4. Koefisien (β_3) adalah 0,136. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif. Artinya jika variabel stres kerja (X_3) naik sebesar satu tingkatan, dan variabel motivasi (X_1), dan komunikasi (X_2) tidak mengalami peningkatan atau penurunan maka kepuasan kerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 0,136.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,717	1,493

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 9 hasil dari koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,853 yang memiliki arti terdapat hubungan kuat antara variabel independen variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3), terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,717 yang artinya variabel independen variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3), mampu menjelaskan variabel dependen kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 71,7%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 71,7\% = 28,3\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Secara Simultan (F)

Jumlah sampel (n) sebanyak 80 responden dengan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, maka $df = n - (k-1) = 80 - 3 = 77$, jadi $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel = 2,72.

Tabel 10. Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452,521	3	150,840	67,662	,000 ^b
	Residual	169,429	76	2,229		
	Total	621,950	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi, Motivasi

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa F hitung adalah 67,662 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 2,72. Oleh karena itu F hitung $67,662 < F$ tabel 2,72 dan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ menunjukkan variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Karunia Global Lestari.

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Jumlah sampel (n) sebanyak 80 responden dengan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4, maka $df = n - (k-1) = 80 - 3 = 77$, jadi $\alpha = 0,05$ diperoleh t tabel = 1,99.

Tabel 11 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,855	2,515		4,713	,000
	Motivasi	,630	,107	,549	5,911	,000
	Komunikasi	,395	,168	,214	2,353	,021
	Stres Kerja	-,136	,067	-,177	-2,043	,045

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji-t pada Tabel 3.10 dapat dilihat bahwa:

1. Variabel motivasi (X_1) memiliki hasil t -hitung 5,911 $>$ t -tabel 1,99 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka variabel motivasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Karunia Global Lestari.
2. Variabel komunikasi (X_2) memiliki hasil t -hitung 2,353 $>$ t -tabel 1,99 dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Maka variabel komunikasi (X_2) secara parsial memiliki positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Karunia Global Lestari.

3. Variabel stres kerja (X_3) memiliki hasil t-hitung $2,043 > t\text{-tabel } 1,99$ dan signifikansi $0,045 < 0,05$. Maka variabel stres kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Karunia Global Lestari.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (parsial) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil uji t yang mana t-hitung $5,911 > t\text{-tabel } 1,99$, dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{sig } 0,05$. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Imtinan dan Febrinike (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Optik Reza Lamongan” dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Optik Reza Lamongan.

Menurut Busro (2018) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Teori kebutuhan Maslow teori dua faktor Herzberg, dan teori ekspektansi Vroom telah menunjukkan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan yang terpenuhi akan meningkatkan motivasi mereka (M. Zahari MS et al., 2022). Menurut Rizky & Purnama (2023) menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (parsial) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil uji t yang mana t-hitung $2,353 > t\text{-tabel } 1,99$, dengan nilai signifikan sebesar $0,021 < \text{sig } 0,05$. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Shafa et al (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel” dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Menurut Busro (2018) Komunikasi adalah upaya menyampaikan pesan kepada pihak lain, sehingga terjadi perpindahan dan pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi antar rekan kerja, komunikasi dengan pimpinan, dan komunikasi dengan bawahan yang dilakukan secara baik dan benar akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang semakin tinggi didalam perusahaan (Muhraweni dkk, 2017).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t (parsial) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Karunia Global Lestari. Hal ini dibuktikan dengan melihat hasil uji t yang mana t-hitung $-2,043 > t\text{-tabel } 1,99$, dengan nilai signifikan sebesar $0,045 < \text{sig } 0,05$. Hasil penelitian tidak sesuai dengan hasil penelitian Shafa et al (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel” dengan hasil penelitian stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Menurut Rivai, (2020) Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Hasan (2024) bahwa stress kerja

yang tidak terselesaikan dengan baik akan mengakibatkan timbulnya frustrasi dan menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.

5. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel ($5,911 > 1,99$) dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima yaitu Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Karunia Global Lestari.
2. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel ($2,353 > 1,99$) dan signifikan yang diperoleh $0,021 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima yaitu Komunikasi (X_2) secara parsial memiliki positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Karunia Global Lestari.
3. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai thitung > ttabel ($-2,043 > 1,99$) dan signifikan yang diperoleh $0,045 < 0,05$, berarti bahwa H_1 diterima yaitu Stres Kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Karunia Global Lestari.
4. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung ($67,662 > F$ tabel ($2,72$)) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_4 diterima yaitu Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2), dan Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Karunia Global Lestari.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Agus, M., Hadiyatno, D., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*, 3(1), 14–22.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bandarulloh, N., & Esomar, M. J. F. (2024). The effect of motivation, communication and work stress on employee job satisfaction of PT. Mitra Pangan Nusantara, Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 64–78.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media
- Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.
- Davis., Keith., & Newstrom., J.W. (2008). *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1-2. Jakarta: PT. Erlangga.
- Edison, dkk (2018:117), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*.
- Hasan, S. (2024). *Kewirausahaan proses kreatifitas dan inovatif*. 01(December), 192
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hidayat, Rusdi, Sulistyawati, L., & Prabowo, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Berbasis Umkm*. Airlangga University Press.
- Ijonris, Y. (2024). Web-Based Library Information System at Santo Yospeh High School Medan. *Journal of Artificial Intelligence and Engineering Applications (JAIEA)*, 4(1), 567-574.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muhraweni, Rasyid & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 2 No.1. hal 55-70.
- Permatasari, S., & Yanuar, Y. (2024). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui kompensasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(3), 726–735.
- Duwi Priyatno, 2018, *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*, ISBN: 978-979-29-7172-9, Andi (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Rachmawati, F. N., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. *Yume: Journal Of Management*, 5(1), 691–697.
- Rizky, H., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Finaccel Teknologi Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 309–323
- Rivai. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kepuasan karyawan. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sari, L.S, Wahyono, D. (2014), Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Karyawan di Yogyakarta, dalam *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi* Volume 4 Nomor 1.
- Setiyadi, Y. W., & Wartini, S. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4), 315–324.
- Situmorang, S. H. (2023). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press
- Situmorang, S. H. (2019). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Ketiga). Bandung: Alfabeta.

- Suwatno, Dr. H dan Donni Juni Priansa, S. Pd., S.E., M.M., (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi publik dan bisnis, Buku kelima, Bandung
- Tresia, S. (2024). Pengaruh stress kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dokter: Studi kasus di RSUD Dr. Soeroto Ngawi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 1036–1045.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, (6), 67–72.
- Wibowo. (2017). Prilaku Dalam Organisasi. Pt Rajagrafindo Persada
- Yusrizal, Y., Arifin, A. H., & Bachri, N. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Bakti Pada Sekretariat Dprk Lhokseumawe. *J-Mind (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 1–14.
- Zahari M, MS Dkk. 2022. Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern). Lombok Barat : Seval Literindo Kreasi.