

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ATHENA TAGAYA CABANG MEDAN

Muhammad Fhadillah¹, Muslim Wijaya², Windy Aginta^{*3}

^{1,2,3} Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan,
Jl. Pintu Air IV No 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kec Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara
Kode Pos 20142. Telp (061) 8366679

Korespondensi: * windag0805@gmail.com

ABSTRAK

Alasan dilakukannya penelitian ini ialah teruntuk memahami pengaruh motivasi, komunikasi serta stres kerja pada kepuasan kerja pekerja PT. Athena Tagaya. Sumber informasi untuk menyelidiki informasi penting pekerjaan dan informasi tambahan. Prosedur pengumpulan informasi yang digunakan penulis adalah survei dan dokumentasi penyelidikan. Uji ekspositori yang dapat digunakan antara lain uji keteraturan, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Strategi pemeriksaan informasi adalah pemeriksaan kekambuhan yang berbeda. Dalam pembahasan ini, analis menemukan bahwa penguji hanya terdiri dari perwakilan dari kantor kebersihan PT. Departemen Athena Tagaya Medan, 30 pekerja. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, motivasi kerja (X1), komunikasi (X2) serta stres kerja (X3) sekaligus mempunyai pengaruh yang positif dan patut diperhatikan pada kepuasan kerja PT (Y).

Kata Kunci: motivasi, komunikasi dan stress kerja

ABSTRACT

The reason for conducting this research was to determine the influence of motivation, communication also work stress on job satisfaction of PT. Athena Tagaya workers. Resources for investigating important job information and additional information. The information collection procedures used by the author are surveys and investigative documentation. Expository tests that can be used include regularity tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, also autocorrelation tests. The information screening strategy is a differentiated recurrence screening. In this discussion, the analyst found that the examiners only consisted of representatives from the cleaning office of PT. Department of Athena Tagaya Medan, 30 workers. Based on the tests carried out, work motivation (X1), communication (X2) and work stress (X3) simultaneously have a positive and noteworthy influence on PT job satisfaction (Y).

Keywords: motivation, communication and work stress

Diterima : 09 Agustus 2024

Direvisi : 11 Agustus 2024

Disetujui : 12 Agustus 2024

Pendahuluan

PT. Athena Tagaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang administrasi operasional dan support di berbagai divisi untuk kebutuhan perusahaan. Perusahaan hendaknya mempersiapkan perwakilan yang memiliki semangat kerja tinggi, meningkatkan komunikasi antara staf dengan perwakilan dan individu pekerja serta mengurangi tekanan kerja pekerja.

Motivasi kerja dapat ditunjukkan melalui perilaku karyawan. Pegawai mempunyai motivasi tinggi dianggap bahagia serta siap bekerja di institusi. Terdapat indikasi yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan karena rendahnya

motivasi. Penyebabnya adalah rendahnya motivasi kerja pada diri sendiri atau rekan kerja, rasa bosan dalam bekerja yang menyebabkan karyawan tidak semangat dalam bekerja, karena kebosanan akan pekerjaan tersebut serta tipe bekerja serupa, kondisi bekerja tidak nyaman misalnya. kegiatan rekreasi perusahaan, oleh karena itu, karyawan mungkin mengalami kurangnya motivasi.

Selain pertanda minim motivasi, ada pula masalah lain khususnya interaksi tidak berhasil. Komunikasi yang tidak efektif antar individu pekerja sangat mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Permasalahan ini akan mengakibatkan pertikaian berlarut-larut antar individu pekerja

Hal 46

yang diakibatkan oleh komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan baik. Stress adalah menyesuaikan diri terhadap permintaan yang terus menerus. Apabila kondisi ini tidak diatasi dengan baik maka akan terjadi permasalahan pada salah satu atau beberapa organ tubuh yang dapat mengakibatkan individu yang bersangkutan tidak mampu menjalankan fungsinya dengan baik.

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sifat lazim pada pekerjaan individu sebagai perbedaan dari penerimaan nilai pekerja serta nilai yang dipercaya dia terima [1]. Kepuasan kerja bisa diwujudkan menjadi rasa mewakili bekerjanya, baik bahagia/tidak bahagia, yang diakibatkan oleh hubungan antara tenaga ahli dengan lingkungan kerjanya, rekan kerja, maupun penilaian terhadap pekerjaan itu sendiri [2].

Kepuasan kerja ialah kondisi antusiasme mengasyikan atau mengganggu teruntuk seorang pegawai yang melihat konerjanya. Kinerja pekerjaan menggambarkan rasa individu mengenai pekerjaan mereka. Perihal ini tampak dari tindakan positif pegawai pada pekerjaan serta perihal berhubungan dengan lingkungan bekerja [3].

Adapun beberapa indicator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan, organisasi, peluang teruntuk maju, upah serta keuntingan rekan kerja serta keadaan bekerja [3].

Stres Kerja

Stres kerja merupakan keadaan antusias yang muncul akibat campur aduk antara beban kerja dan kemampuan seseorang untuk menawar beban yang dihadapinya [4].

Stres merupakan sebuah keadaan tekanan yang berpengaruh pada perasaan, persiapan pemikiran, serta keadaan fisik individu. Dorongan bekerja dapat dikatakan sebagai hal yang dapat membuat jengkel seorang wakil yang apabila dibiarkan akan berakibat buruk [5]. Stres kerja kondisi dimana pekerja merasakan beban ketika menghadapi pekerjaan. Peregangan kerja dapat mengakibatkan keadaan semangat seseorang menjadi tidak stabil, kegelisahan yang berlebihan, tekanan, kecemasan dan kekacauan lainnya [6].

Stres kerja menjadi suatu kondisi energik

dimana seorang individu membayangkan suatu peluang, permintaan atau aset yang berkaitan dengan kondisi alam, kondisi organisasi dan individu itu sendiri [1]. Stres ialah sebuah keadaan tekanan yang berpengaruh pada perasaan, bentuk pikiran serta keadaan individu [7].

Adapun beberapa indikator dari stres kerja yakni beban pekerjaan, tindakan pemimpin, alat bekerja, keadaan lingkungan bekerja, sebuah karir serta pekerjaan [1]

Komunikasi

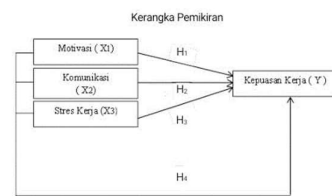
Komunikasi merupakan perhitungan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi [8]. Komunikasi dapat dicirikan sebagai metode pengiriman dan penyampaian pesan untuk mencapai pemahaman bersama [9]. Karakteristik komunikasi menjadi komunikasi dari atasan serta bawahan (*downward communication*) atau bawahan dengan atasan (*upward communication*) atau antar individu pegawai (*level communication*) dan/atau interaksi lintas saluran untuk mencapai tujuan organisasi atau orang [10]. Komunikasi merupakan sesuatu yang mengikat solidaritas organisasi. Komunikasi membuat perbedaan dimana individu bereaksi dan mengaktualisasikan perubahan organisasi, memfasilitasi pelaksanaan organisasi, dan berperan dalam hampir semua aktivitas organisasi yang signifikan [11]. Adapun indikator dari komunikasi adalah Kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, eektivitas komunikasi, tingkat pemahanan pesan dan perubahan sikap [9].

Motivasi

Motivasi suatu harapan yang muncul dari individu sebab ia terdorong, serta berdaya teruntuk melaksanakan latihan penuh kejujuran, kebahagiaan dan kesungguhan agar latihan yang dilakukannya baik dan berkualitas [12]. Motivasi adalah gagasan yang muncul secara sukarela atau tidak sadar bagi seseorang teruntuk melaksanakan sebuah perbuatan karena alasan khusus [13]. Mungkin merupakan persiapan mental melalui mana keinginan yang belum terpuaskan dikoordinasikan menuju pencapaian tujuan/insentif, nampaknya inspirasi muncul karena kekurangan yang dialami manusia [14]. Motivasi adalah kekuatan yang membuat individu melaksanakan atau tidak melaksanakan sebuah perbuatan, dasarnya ada secara internal maupun

eksternal secara positif atau negatif, motivasi kerja ialah yang menciptakan mendorong/menyemangati semangat bekerja [15].

Indikator motivasi [15] meliputi: gaji, pengawasan, kebijakan serta manajemen, hubungan, keadaan, pekerjaan tersebut, kesempatan teruntuk kemajuan, diakui atau penghargaan, kesuksesan serta tanggung jawab.



Sumber: diolah oleh peneliti

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode

Teknik informasi yang digunakan adalah dekriptif kuantitatif dan yang menjadi populasi adalah karyawan karyawan divisi Cleaner di PT. Athena Tagaya Cabang Medan sebanyak 30 responden. Memanfaatkan berbagai teknik pemeriksaan langsung dengan menerapkan kondisi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas (Variabel X1)				Hasil Uji Validitas (Variabel X2)				Hasil Uji Validitas (Variabel X3)			
No. Soal	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	No. Soal	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan	No. Soal	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	.599**	0,444	Valid	1	.547**	0,444	Valid	1	.930**	0,444	Valid
2	.589**	0,444	Valid	2	.601**	0,444	Valid	2	.989**	0,444	Valid
3	.894**	0,444	Valid	3	.753**	0,444	Valid	3	.969**	0,444	Valid
4	.749**	0,444	Valid	4	.832**	0,444	Valid	4	.946**	0,444	Valid
5	.764**	0,444	Valid	5	.731**	0,444	Valid	5	.679**	0,444	Valid
6	.729**	0,444	Valid								
7	.698**	0,444	Valid								
8	.964**	0,444	Valid								
9	.909**	0,444	Valid								
10	.819**	0,444	Valid								

Hasil Uji Validitas (Y)			
No. Soal	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
1	.875**	0,444	Valid
2	.929**	0,444	Valid
3	.939**	0,444	Valid
4	.802**	0,444	Valid
5	.969**	0,444	Valid
6	.969**	0,444	Valid

Pengujian validitas pada dasarnya menunjukkan bahwa semuanya meningkat dengan nilai tertentu dari tabel nilai yang ditunjukkan dalam data.

Reliabilitas

Tabel 2. Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	0,770	20
Komunikasi	0,775	20
Stres kerja	0,822	20
Kepuasan Kerja	0,941	20

Jelas bahwa hasil dari perhitungan hasil yang dapat diandalkan menunjukkan bahwa nilai alfa Cronbach lebih besar dari 0,6, hingga seluruh instrumen dapat dikatakan dapat diandalkan.

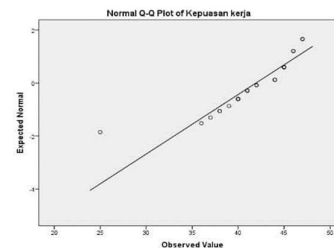
Uji Normalitas

Tabel 3. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
	Motivasi	Komunikasi	Stres kerja	Kepuasan kerja
N	30	30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4,4300	4,1200	4,3200
	Std. Deviation	,32711	,35467	,37729
Most Extreme Differences	Absolute	,197	,185	,184
	Positive	,102	,115	,135
	Negative	-,197	-,185	-,184
Kolmogorov-Smirnov Z		1,078	1,014	1,008
Asymp. Sig. (2-tailed)		,196	,256	,262

signifikansi untuk variabel motivasi nilai 0,196; variabel komunikasi nilai 0,256; variabel stres kerja nilai 0,262; serta untuk variabel kepuasan kerja nilai 0,298. Untuk semua nilai signifikan tersebut > 0.05 hingga kesimpulannya penujian data berdistribusi normal

P-Plot Regression Loyalitas



Gambar 2 P-Plot

Terdistribusi normal.

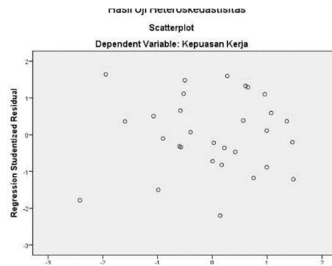
Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
(Constant)	1,452	1,334		1,088	,287		
1	Motivasi Kerja	,194	,205	,156	,947	,353	,978
	Komunikasi	,589	,190	,514	3,097	,005	,966
	Stres Kerja	-,115	,178	-,107	,650	,521	,979

Ketiga variabel independen tersebut tidak memiliki hubungan multikolinieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi data yang digunakan pada periode pengamatan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot Kepuasan Kerja
Data tidak bertumpun satu bidang, melainkan terpecah serta ada di atas 0 juga di bawah 0 pada sumbu Y, hingga seluruh variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Linear Berganda
Tabel 5. Hasil Analisis Linear Berganda
Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,452	1,334		3,088	,087
Motivasi Kerja	,194	,205	,156	2,947	,033
Komunikasi	,589	,190	,514	3,097	,005
Stres Kerja	-,115	,178	-,107	-0,650	,021

Bentuk persamaan dari regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,452 + 0,194X_1 + 0,589X_2 - 0,115X_3 + \epsilon$$

Uji Parsial (Uji T)
Tabel 5 Uji Parsial (T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,452	1,334		3,088	,087
Motivasi Kerja	,194	,205	,156	2,947	,033
Komunikasi	,589	,190	,514	3,097	,005
Stres Kerja	-,115	,178	-,107	-0,650	,021

1. a = 1,452 berarti jika motivasi (X₁), komunikasi (X₂) dan stres kerja (X₃) dianggap 0, maka kepuasan kerja (Y) = 1,452.
2. b₁ = 0,194 berarti jika skor motivasi (X₁) meningkat satu poin, maka skor Kepuasan kerja (Y) bisa bertambah sebesar 0,194 (dimana asumsi variabel komunikasi (X₂), stres kerja (X₃) dianggap konstan).
3. b₂ = 0,589 berarti bila skor variabel komunikasi (X₂) bertambah satu poin, maka skor Kepuasan kerja (Y) bisa berkurang sebesar 0,589 (dengan asumsi variabel motivasi (X₁), stres kerja (X₃) dianggap konstan).
4. b₃ = -0,115 berarti bila stres kerja (X₃) bertambah satu poin, maka skor Kepuasan kerja (Y) bisa berkurang

sebesar 0,115 (dengan asumsi variabel motivasi (X₁) dan komunikasi (X₂) dianggap konstan).

Uji Simultan (Uji F)
Tabel 6 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,479	3	,493	3,868	,021 [*]
	Residual	3,315	26	,127		
	Total	4,794	29			

H_{a1} diterima artinya motivasi kerja (X₁), komunikasi (X₂), stres kerja (X₃) mempunyai pengaruh positif serta signifikan secara simultan pada Kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Athena Tagaya Cabang Medan.

Uji Determinasi (R²)
Tabel 7. Hasil Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)				
Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 [*]	,309	,229	,357

Motivasi Kerja (X₁), Komunikasi (X₂) serta Stres Kerja (X₃) mempunyai pengaruh senilai 30,9 %, sementara tersisa 69,1% di pengaruhi variabel lain di luar variabel yang di teliti.

Pembahasan

Memperlihatkan nilai f lebih besar ketimbang ftabel (3,868 > 2,988). Maka kita dapat memastikan bahwa menerima H_{a1} berarti motivasi kerja (X₁), komunikasi (X₂), stres kerja (X₃) berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja (Y) bagi karyawan PT. Athena Tagaya Cabang Medan.

Variabel motivasi kerja (X₁) memiliki nilai thitung senilai 2,947 maknanya thitung > ttabel (2,947 > 2,056) serta signifikan motivasi kerja (X₁) senilai 0,033 < α 0,05 yang artinya H_{a2} diterima hal ini memperlihatkan motivasi kerja (X₁) mempunyai pengaruh secara parsial pada Kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Athena Tagaya Cabang Medan.

Variabel komunikasi (X₂) mempunyai nilai thitung senilai 3,097 maknanya thitung > ttabel (3,097 > 2,056) serta signifikan komunikasi (X₂) senilai 0,005 < α 0,05 yang artinya H_{a2} sepakat komunikasi (X₂) mempunyai pengaruh secara parsial pada Kepuasan kerja (Y) PT. Athena Tagaya Cabang Medan. Variabel stres kerja (X₃) memiliki nilai thitung senilai -0,650 maknanya thitung < ttabel (-0,650 < 2,052) serta signifikan stres kerja (X₃) senilai 0,021 < α 0,05 yang artinya H_{a2} diterima hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (X₃) berpengaruh secara parsial pada

Kepuasan kerja (Y) PT. Athena Tagaya Cabang Medan. Tanda (-) menunjukkan bahwa stres kerja berbanding terbalik dengan Kepuasan kerja.

Simpulan

Dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima artinya motivasi kerja (X_1), komunikasi (X_2), stres kerja (X_3) berpengaruh positif serta signifikan secara simultan pada Kepuasan kerja (Y) PT.

Athena Tagaya Cabang Medan.

Motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara parsial pada Kepuasan kerja (Y) PT. Athena Tagaya Cabang Medan. Variabel komunikasi (X_2) memiliki nilai thitung > ttabel yang artinya H_{a2} diterima perihal ini memperlihatkan komunikasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja (Y) pada PT. Athena Tagaya Cabang Medan. Variabel stres kerja (X_3) mempunyai nilai thitung < ttabel maknanya H_{a2} sepakat menunjukkan bahwa stres kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial pada Kepuasan kerja (Y) PT. Athena Tagaya Cabang Medan.

Daftar Pustaka

- [1]. Robbins, Stephen P., 2014. *Organizational behavior*. Alih Bahasa. Jakarta. Kelompok Gramedia
- [2]. Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- [3]. Sutrisno, H. Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta:Kencana, Prenada Media Group.
- [4]. Vanchapo, Antonius Rino (2020). *Beban Kerja dan Stres*. Pasuruan, Penerbit CV. Qiara Media
- [5]. Siagian S.P. (2014). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6]. Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [7]. Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8]. Noor, A. (2017). *Manajemen Event*. Bandung: Penerbit: Alfabeta.
- [9]. Wibowo. 2017. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- [10]. Tampubolon & Risma Harati, 2019. "*Role Of*

Organizational Culture, Communication And Leadership Style On Job Satisfaction," International Journal of Research in Business and Social Science.

- [11]. Romli, P., 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta. Grasindo
- [12]. Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- [13]. Ritonga, S. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 14–27.
- [14]. Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- [15]. Sedarmayanti., (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Refika Aditama, Bandung.