

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA MALL BALI GALERIA (MBG) BADUNG

Ni Ketut Rahayu¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : rahayuketut29@gmail.com

Abstrak

Dengan pengembangan atau pengelolaan sdm yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

Sampel dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian ini adalah analisis regresi linier melalui program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. Semakin baik komunikasi kerja yang terjalin antara karyawan dan atasan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. Semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan maka semakin tinggi pula penurunan kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Karyawan

Abstract

With good HR development or management, an employee can easily face and complete the demands of tasks both in the present and in the future. This study aims to determine the effect of work motivation, work communication, and work stress on employee job satisfaction. This research was conducted at PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

The sample in this study were 55 employees at PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. The method of determining the sample in this study is saturated sampling technique. Data collection was carried out through this study using linear regression analysis through the SPSS version 25 program.

Based on the results of this research analysis shows that work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. The higher the level of work motivation of employees of PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung, the higher the employee job satisfaction. Work Communication has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. The better work communication that exists between employees and superiors of PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung, employee job satisfaction will increase. Work Stress has a negative and significant effect on the performance of employees of PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. The higher the level of employee work stress, the higher the decline in employee work.

Keywords: Work Motivation, Work Communication, Work Stress, and Satisfaction Employee

I PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya pada mulanya diartikan tenaga kerja manusia ditinjau secara fisiknya saja. Dengan kemampuan fisiknya manusia berusaha mengambil manfaat materi yang tersedia dilingkungannya guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Banyak sedikitnya jumlah penduduk serta unsur-unsur yang berkaitan dengan jumlah dalam batas tertentu merupakan potensi dalam bidang pembangunan.

Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga perlu diteliti beberapa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kepuasan karyawan tersebut seperti, motivasi, komunikasi, dan stress kerja yang mengakibatkan tidak tercapainya kepuasan kerja karyawan tersebut.

Menurut Robbins & Judge (2018:127), menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Jadi motivasi dapat disimpulkan merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Hafidzi, dkk (2019:52), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Latar Belakang

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung, ditemukan fenomena terkait Motivasi Kerja yaitu motivasi kerja diangkat dalam penelitian ini adalah indikator tanggung jawab yang berarti memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, permasalahan tentang motivasi kerja seperti pegawai dalam bekerja kurang mempunyai tanggung jawab sehingga untuk menyelesaikan pekerjaannya terlalu santai dan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Seperti pada karyawan yang belum bisa mengoperasikan komputer para karyawan tersebut kurang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya apalagi pada saat jam kerja mereka lebih memilih bercanda atau mengobrol karena pekerjaan mereka sudah ada yang menyelesaikan. Dengan adanya karyawan yang kurang memiliki tanggung jawab dan mempunyai motivasi kerja rendah akan bermalasan dan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga hal ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya, begitupun dalam organisasi dibutuhkan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan atau pun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi. Menurut Muhammad (2009:4-5), mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkahlaku.

Menurut Effendy (2018:6) menyatakan bahwa komunikasi adalah

peristiwa penyampaian ide manusia. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa komunikasi ialah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung, ditemukan fenomena terkait komunikasi yang terjadi yaitu kurangnya komunikasi antar karyawan di dalam menjalankan tugas-tugasnya. Yang mengakibatkan apabila terdapat pelanggan yang menanyakan informasi terkait promo-promo yang berlaku karyawan kurang mampu menyampaikan dengan tepat sehingga terjadi kekeliruan dalam transaksi.

Stress kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi.

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan

kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada PT Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung, ditemukan fenomena terkait stress kerja yaitu dilihat dari indikator tuntutan tugas yang dijalankan yaitu kurangnya penempatan yang sesuai untuk masing-masing karyawan karena setiap karyawan ditugaskan untuk bisa mengambil alih semua pekerjaan jadi tidak terstruktur atau kurangnya penempatan yang khusus sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang diperhatikan dan menyebabkan stress kerja tersebut bermunculan yang menyebabkan turunnya kepuasan kerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

- Gamedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung?
- 2) Apakah ada pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gamedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung?
 - 3) Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gamedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gamedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gamedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gamedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

II TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Pengertian 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 Hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya
Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
2. Mencintai Pekerjaannya
Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral Kerja Positif
Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Disiplin Kerja
Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
5. Prestasi Kerja
Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Motivasi Kerja

Banyak ahli memberikan pengertian motivasi kerja menurut Hamali (2018:133) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering

kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Indikator Motivasi Kerja menurut Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang untuk maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Komunikasi Kerja

Manusia sebagai makhluk sosial memerlukan komunikasi untuk berinteraksi dengan manusia lainnya, begitupun dalam organisasi dibutuhkan

kerja sama antara pimpinan dengan karyawan atau pun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi. Menurut Effendy (2018:6) menyatakan bahwa komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Menurut Sutardji (2016:10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana

semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Stress Kerja

Stres Kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019:15), Robbins menyatakan bahwa stress kerja adalah kondisi

ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja merupakan respon seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tujuan pekerjaan secara internal maupun eksternal.

Menurut Robbins (2006) beberapa indikator dari stress kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik,
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi,
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain,
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab,
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Kerangka Berpikir merupakan sebuah model atau juga

gambaran yang berupa konsep yang didalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Kerangka berpikir ini pun juga bisa atau dapat dikatakan yakni sebagai rumusan masalah yang telah dibuat dengan berdasarkan adanya suatu proses deduktif di dalam rangka menghasilkan beberapa dari konsep serta juga proposisi yang digunakan untuk dapat atau bisa memudahkan seorang peneliti itu didalam merumuskan hipotesis penelitiannya.

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

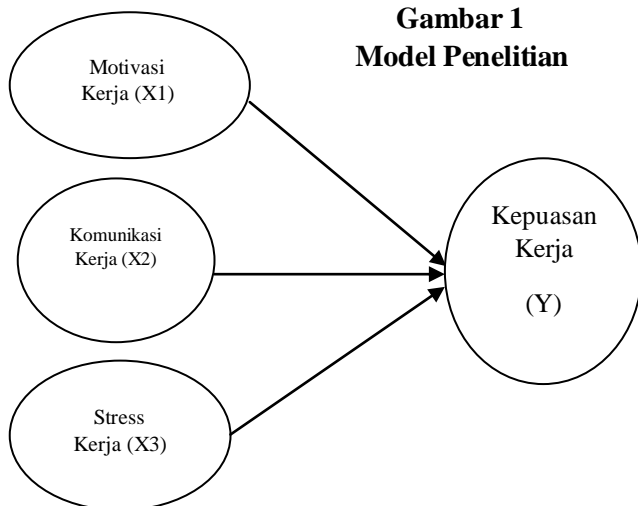
Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019:15), Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Effendy (2018:6) menyatakan bahwa komunikasi adalah peristiwa penyampaian ide manusia. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang dapat berupa pesan informasi, ide, emosi, keterampilan dan sebagainya melalui simbol atau lambang yang dapat menimbulkan efek berupa tingkah laku yang dilakukan dengan media-media tertentu.

Dalam hal tersebut maka, penelitian mengenai pengaruh karyawan dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gramedia Asri

Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

H2 : Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

H3 : Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung

IV METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung yang berlokasi di Jl. Bypass Ngurah Rai, Kuta, Kec. Kuta, Kabupaten Badung, Bali.

Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) objek penelitian merupakan suatu penelitian seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Adapun obyek penelitian ini adalah para karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung pada khususnya yang menyangkut pemberian motivasi kerja, komunikasi kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

Adapun obyek pada penelitian adalah kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja, komunikasi kerja, dan stress kerja.

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Motivasi kerja itu berbanding lurus dengan besar atau kecilnya prestasi yang dicapai, pasalnya motivasi merupakan dasar alasan seseorang untuk bertindak. Motivasi manusia itu terbagi menjadi dua hal, yaitu motivasi akan ketakutan, dan motivasi akan rasa senang.

Komunikasi kerja ialah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk

meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Stress Kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi.

Variabel Penelitian

1) Independen Variabel

Variabel independent dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), Dan Stress Kerja (X_3).

2) Dependen Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional Variabel

- 1) Motivasi kerja itu berbanding lurus dengan besar atau kecilnya prestasi yang dicapai, pasalnya motivasi merupakan dasar alasan seseorang untuk bertindak. Motivasi manusia itu terbagi menjadi dua hal, yaitu motivasi akan ketakutan, dan motivasi akan rasa senang.
- 2) Komunikasi kerja ialah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta lingkungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Stress Kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan

menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi.

Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

- a) Data Kualitatif
- b) Data Kuantitatif

2) Sumber Data

a) Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

b) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 55 orang pada PT Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

2) Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang karyawan pada PT Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

Metode Pengumpulan Data

1) Observasi

Sugiyono (2019:226) juga menyatakan observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Data itu dikumpulkan bantuan berbagai alat, sehingga focus pada penelitian akan

tergambar dengan jelas. Secara umum, observasi adalah aktivitas untuk mengetahui sesuatu dari fenomena-fenomena. Aktivitas tersebut didasarkan pada pengetahuan dan gagasan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dari fenomena yang diteliti.

2) Wawancara

Wawancara Menurut Sugiyono, (2018:140) wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewer) untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang diberikan.

3) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:476) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

4) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

a) Uji Validitas

Sugiyono (2018:267), menyatakan uji validitas merupakan penjualan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian . Uji validitas

digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila koefisien korelasi positif dan lebih besar dari 0,3 maka indikator dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat stabilitas dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang biasa. Uji reliabilitas pada suatu instrument penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui

apakah suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen dengan koefisien cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel.

2) Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinearitas
- c) Uji Heteroskedastisitas

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1), Komunikasi Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3). Sedangkan yang digunakan sebagai

variabel terikat pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS Statistics 25.0 dalam pengolahan yang hasilnya ada pada Tabel 1 adalah sebagai berikut.

Tabel 1
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.939	.311		3.016	.004
Motivasi Kerja	.706	.227	.742	3.111	.003
Komunikasi Kerja	.536	.218	.559	2.460	.017
Stres Kerja	-.454	.188	-.495	-2.417	.019
N : 55 F.Statistik : 40.867 F.Sig : 0,000 R : 0,840 R Square : 0,706					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 1 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

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

Korelasi Berganda

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 1 koefisien korelasi simultan $r = 0,840$ karena angka 0,840 terletak pada rentang 0,800 -1,000. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Adanya peningkatan Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) demikian sebaliknya.

Analisis Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti,

yaitu antara Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan besarnya R adalah 0,706 atau 70,6%. Koefisien determinasi sebesar 70,6%, artinya Motivasi Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Stress Kerja (X_3) dengan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 70,6%. Sisanya sebesar 29,4% ($100\% - 70,6\% = 29,4\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Pengujian ini dilakukan dengan pengujian apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis

diterima dan apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak.

- 1) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 1, *Standardized Beta* Motivasi Kerja (b_1) sebesar 0,742 dengan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari (α) = 5 persen ($0,003 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.
- 2) Analisis Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 1, *Standardized Beta* Komunikasi Kerja (b_2) sebesar 0,559 dengan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari (α) = 5 persen ($0,017 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.
- 3) Analisis Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan Tabel 1, *Standardized Beta* Stress Kerja (b_3) sebesar -0,495 dengan nilai signifikansi 0,019 lebih besar dari (α) = 5 persen ($0,019 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Stress Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung.

Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Andika, Widjanarko, dan Ahmad (2019), Rahayu dan Aprianti (2020), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian Primandaru, Tobing, dan Prihatini (2018) serta Vanli (2019), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- 2) Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wakhyuni dan Andika (2019), Nanda dan Namora (2020), menghasilkan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Saputra dan Turnip (2018) serta Nugraha dan Suherna (2019), yang menyatakan bahwa Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3) Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakhary (2020), Puspitawati dan Atmajaya (2020), yang menyatakan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suartana dan Dewi (2020), menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan.

VI SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Kerja Dan Stres Kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. Hal ini berarti semakin tingginya motivasi kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja pada

karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. Hal ini berarti semakin tingginya komunikasi kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- 3) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung. Hal ini berarti semakin tingginya stres kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain:

- 1) Bagi Perusahaan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung
 - a) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel motivasi kerja, indikator tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung, untuk selalu memotivasi karyawannya seperti melakukan pengarahan setiap pagi agar karyawan mau bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
 - b) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel komunikasi kerja, indikator pemahaman memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali

Galeria (MBG) Badung, untuk mengkomunikasikan kembali segala pekerjaan yang belum dipahami oleh karyawan agar karyawan dapat bekerja memenuhi target pekerjaan dengan baik.

- c) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel stres kerja, indikator tuntutan tugas memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka disarankan kepada manajemen perusahaan PT. Gramedia Asri Media Mall Bali Galeria (MBG) Badung supaya memberikan tugas/pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan selalu memberikan pengarahan tentang deskripsi pekerjaan yang mereka harus kerjakan.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, komunikasi kerja dan stres kerja, namun dapat menambah variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja serta dapat memperluas objek penelitian.
 - b) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial

Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. 2018. *H. Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang University Press.

Andika, R. 2019. Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant* , 11 (1), 189-206.

Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Bhastary, MD. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 3 (2), 160-170.

Effendy, Onong Uchjana. 2018. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Ghozali, Imam. 2018. *Analisis Korelasi Berganda*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Ghozali, Imam. 2018. *Uji T (T-test)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.

Nanda, Rt, & Namora, I. 2020. Pengaruh Komunikasi Kerja,

- Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumisari Prima Medan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* , 7 (1).
- Primandaru, DL, Tobing, DS, & Prihatini, D. 2018. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen* , 12 (2), 204-211.
- Puspitawati, NMD, & Atmaja, NPCD. 2020. Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks* , 9 (2).
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Laily N., dan Astutik, M. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stres Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol 2, No 1, hal 13-26.
- Suartana, IP, & Dewi, IGAM. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *Jurnal Manajemen* , 9 (3), 863-883.
- Sugiyono. 2019. *Definisi Observasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Definisi Data Primer dan Data Sekunder*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Definisi Dokumentasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Definisi Kuesioner*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Definisi Uji Reliabilitas*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Definisi Uji Validitas*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Definisi Wawancara*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta; Dee Publish.
- Vanli, G. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Bump Kota Solok) (*Disertasi Doktor, Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang*).
- Wakhyuni, E. 2019. Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *JUMANT* , 11 (1), 271-278.