

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DEPARTEMEN RESISTOR PT PANASONIC BATAM

Putri Diana Pasaribu¹⁾, Daris Purba²⁾

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok C No. 16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: Putripasaribu234@gmail.com

²Dosen Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok C No. 16 Kampung Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kepulauan Riau

Email: darispurba26@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation, communication, and work stress on job satisfaction at the Resistor Department of PT Panasonic Batam. This study took a sample of 40 respondents. The method of collecting information in this test is to use the Linkert scale questionnaire. By using simple random sampling to find out the responses of respondents regarding each variable. The data analysis technique used is descriptive analysis. The results of the research show that partially the influence of motivation, communication and work stress on employee satisfaction has a significant effect because the t count ($1.607 < t$ tabel 1.688), and it can be seen from the significant motivation table (X_1) $0.117 > 0.05$. t count ($-0.028 < t$ tabel 1.688), and it can be seen from the significant communication table (X_2) $0.978 > 0.05$. t count value ($4.146 > t$ tabel 1.688). And it can be seen from the significant work stress table (X_3) $0.000 < 0.05$. Simultaneously based on the test results can be seen in the calculated f value of $23,839$ with the f table value of $2,859$ so that the calculated f value $> f$ tabel or $23,839 > 2,859$, and a significant level of $0.000^b. 0.05$, then H_0 is rejected and H_4 is accepted. So it can be concluded that the variables of motivation (X_1), communication (X_2) and work stress (X_3) simultaneously have a significant effect on job satisfaction (Y).

Keywords: Motivation, Communication, Job Stress and Employee Satisfaction

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Departement Resistor PT Panasonic Batam. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 40 responden. Metode pengumpulan informasi dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan koesisioner skala Linkert. Dengan menggunakan simple secara random sampling untuk mengetahui tanggapan responden mengenai masing-masing variabel.Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif . Hasil peneliti menunjukkan secara Parsial bahwa Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Sres kerja terhadap kepuasan karyawan berpengaruh signifikan karena nilai t hitung ($1.607 < t$ tabel $1,688$), serta terlihat dari tabel signifikan motivasi (X_1) $0.117 > 0.05$. t hitung ($-0.028 < t$ tabel 1.688), serta terlihat dari tabel signifikan komunikasi (X_2) $0.978 > 0.05$. nilai t hitung ($4.146 > t$ tabel 1.688), Serta terlihat dari tabel signifikan stress kerja (X_3) $0.000 < 0.05$. Secara Simultan berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat pada nilai f hitung sebesar 23.839 dengan nilai f tabel adalah 2.859 sehingga nilai f hitung $> f$ tabel atau $23.839 > 2.859$, dan tingkat signifikan $0.000^b. 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2) danstress kerja (X_3) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan karyawan

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 akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan PT Panasonic Batam akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan .

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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja. Salah satunya adalah kurang puasnya karyawan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Hal yang lain adalah ditemukan banyak karyawan yang malas dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan teori yang ada, diketahui ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pada PT Panasonic Batam, faktor yang diduga paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah; motivasi, komunikasi, dan stres kerja

Adapun tujuan – tujuan dan manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, terhadap Kepuasan Kerja pada Departemen Resistor PT Panasonic Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Departemen Resistor PT Panasonic Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Departemen PT Panasonic Batam.

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Departemen Resistor PT Panasonic Batam.

DEFENISI VARIABEL

Motivasi

Menurut (Robbins) Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut (Wibowo, 2016) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan .

Komunikasi

Menurut Haryani komunikasi adalah proses di mana seseorang (komunikator) memberikan dorongan (biasanya dengan simbol-simbol verbal) untuk mengubah perilaku dari orang lain (komunikan) (Haryani, 2016). Menurut Supardi komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain untuk menafsirkan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut (Supardi, 2016).

Stres Kerja

Jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain (Mangkunegara, 2017). stres kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap target organisasi (Wijono, 2010).

Kepuasan Kerja

bawa pengertian dari Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter pekerjaan (Judge, 2015).

Kerangka Konseptual

Keterkaitan antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).
2. Komunikasi (X_2) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) mempengaruhi Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).
3. Stres Kerja (X_1) sebagai variabel bebas (*Independent variable*) secara bersama-sama mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif yang menggunakan sistem survei. Dimana data yang dikumpulkan adalah Motivasi, Komunikasi, dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) strategi wawancara yang jelas, yaitu memberikan diagram objek penelitian yang dipertimbangkan, (2) teknik kuantitatif, khususnya informasi yang diperoleh dengan mengajukan pertanyaan kepada responden, diklasifikasikan dan dibedah sesuai dengan yang terukur. Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah yang perlu diteliti oleh ilmuwan. Populasi adalah wilayah penelitian yang terdiri atas pasal / mata pelajaran yang mempunyai ciri dan kualitas tertentu yang dikuasai oleh spesialis untuk dipelajari dan kemudian dilakukan penentuan (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan dalam ujian ini adalah seluruh karyawan pada Departemen Resistor PT Panasonic 40 pekerja. Penelitian ini menggunakan strategi statistik, yaitu mencatat jumlah penduduk absolut. Dilihat dari statistik di lapangan, contoh dalam pemeriksaan ini adalah 40 pekerja. Menurut Ari kunto subjek penelitian kurang dari 100, semua harus dilakukan dengan tujuan agar kajiannya adalah penelitian populatif (Arikunto, 2002). Dalam penelitian ini, para spesialis memanfaatkan semua pekerja saat ini di Departemen Resistor PT Panasonic Batam sebagai objek Penelitian, sehingga dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai studi populasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, dan lama kerja.

1. Motivasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Data Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0.835	0.312	Valid
2	X1.2	0.852		
3	X1.3	0.793		
4	X1.4	0.883		
5	X1.5	0.864		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

2. Komunikasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data Variabel Komunikasi

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0.813	0.312	Valid
2	X2.2	0.913		
3	X2.3	0.834		
4	X2.4	0.851		
5	X2.5	0.802		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

3. Stres Kerja

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data Variabel Stres Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0.620	0.312	Valid
2	X3.2	0.828		
3	X3.3	0.853		
4	X3.4	0.881		
5	X3.5	0.801		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

4. Kepuasan Kerja

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y.1	0.920	0.312	Valid
2	Y.2	0.870		
3	Y.3	0.875		
4	Y.4	0.491		
5	Y.5	0.821		

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan dari data diatas diperoleh nilai dari korelasi item pertanyaan dari variabel motivasi, komunikasi, dan stres kerja dan kepuasan karyawan lebih besar dari nilai Rtabel 0,312, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dikatakan valid, yang artinya semua pertanyaan telah sesuai dengan semua variabel.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.022	2.387		1.266	0.214
	Motivasi	0.268	0.167	0.249	1.607	0.117
	Komunikasi	-0.004	0.133	-0.004	-0.028	0.978
	Stres Kerja	0.602	0.145	0.619	4.146	0.000

Sumber : Data Primer, Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai konstanta bertanda positif adalah 3.022, artinya apabila motivasi, komunikasi dan stress

kerja sama dengan 0, maka kepuasan kerja mengalami kenaikan.

2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) adalah 0.268, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kepuasan kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) adalah -0.004, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kepuasan kerja.
4. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X_3) adalah 0.602, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kepuasan kerja

PEMBAHASAN

Dari semua pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, Nilai konstanta bertanda positif adalah 3.022, artinya apabila motivasi, komunikasi dan stress kerja sama dengan 0, maka kepuasan kerja mengalami kenaikan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_1) adalah 0.268, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) adalah -0.004, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X_3) adalah 0.602, artinya jika ditambahkan satu satuan maka akan memberikan kenaikan kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dapat diperoleh pada nilai R Square adalah 0.665. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas (motivasi, komunikasi, dan stress kerja) dalam menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja) sebesar 66.5% dan sisanya 33.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, Pengaruh Variabel Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (H_3). Variabel stress kerja (X_3) diperoleh nilai t hitung ($4.146 > t$ tabel (1.688)), serta terlihat dari tabel signifikan stress kerja (X_3) $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, secara parsial diterima.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai f hitung sebesar 23.839 dengan nilai f tabel adalah 2.859 sehingga nilai f hitung $>$ f tabel atau $23.839 > 2.859$, dan tingkat signifikan $0.000^b < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), komunikasi (X_2) dan stress kerja (X_3) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada Departemen Resistor (Ghozali, Penelitian SPSS, 2011) PT. Panasonic Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan penelitian ini.

1. Disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Departemen Resistor PT. Panasonic Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.
2. Disimpulkan bahwa variable komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Departemen Resistor PT. Panasonic Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.
3. Disimpulkan bahwa variable stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Departemen Resistor PT. Panasonic Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Departemen Resistor PT. Panasonic Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut.

1. Masih diperlukan peneliti lebih lanjut yang terkait dengan variabel dalam penelitian ini, mengingat sisanya 33.5% yang diterangkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.
3. Saran untuk Panasonic untuk meningkatkan Kepuasan Kerja maka kurangi Stres Kerja dengan cara mengurangi jam kerja tapi kompensasi tetap.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada Bapak Daris Purba, S.E.I., M.S.I selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan saya dalam penelitian ini, Terima kasih kepada Bapak Riki, S.T., M.M selaku koordinator Prodi Akuntansi dan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam beserta seluruh dosen dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Batam yang telah banyak membantu selama perkuliahan, orang tua dan keluarga yang selalu meberi nasehat dan dukungannya dalam penelitian ini, beserta teman dan sahabat-sahabat saya yang telah banyak membantu dalam penyelesaian penelitian ini

Akhir kata, Penulis erharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto. (2002). *Metodologi penelitian suatu pendekatan proposal*. Jakarta: PT.Rineka cipta.

Ghozali. (2016). *Analisis Penelitian IBM*. Semarang: Universitas diponegoro.

Judge, R. (. (2015). *perilaku organisasi*. jakarta: salemba empat.

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bnadung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Widiyanto, J. (2010). *Analisis Data Statistik*. Jakarta: BP-FKIP UMS.

Wijono, S. (2010). *Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*. Jakarta: Salatiga.