

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN STRESS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA)
CABANG KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Jayanti Khusnul Kholifah

21801081069



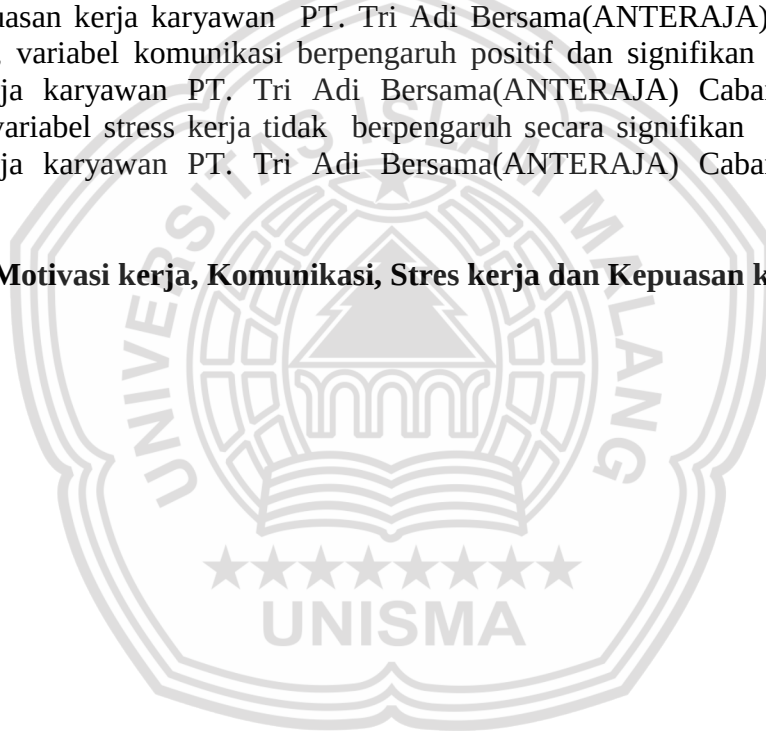
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tri Adi Bersama(ANTERAJA) Cabang Kota Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Adi Bersama(ANTERAJA) Cabang Kota Malang dan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Adi Bersama(ANTERAJA) Cabang Kota Malang, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Adi Bersama(ANTERAJA) Cabang Kota Malang dan variabel stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tri Adi Bersama(ANTERAJA) Cabang Kota Malang.

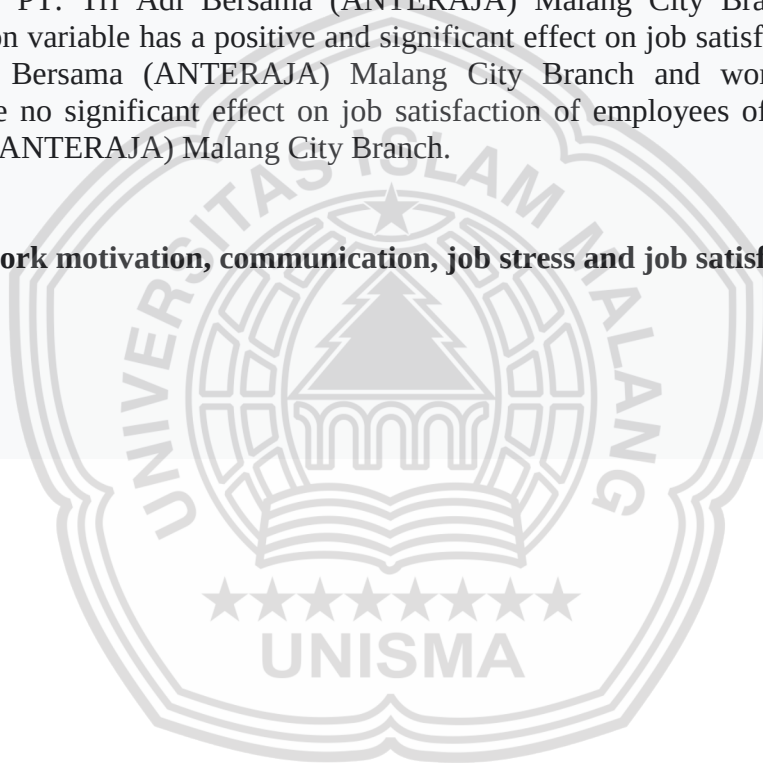
Kata kunci: Motivasi kerja, Komunikasi, Stres kerja dan Kepuasan kerja



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, communication, and job stress on employee job satisfaction at PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Malang City Branch. The sample used in this study were 43 employees. The data analysis method used in this research is quantitative data analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the variables of work motivation, communication, and job stress had a positive and significant effect on job satisfaction of PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Malang City Branch and based on the results of a partial test (t test) the variable of work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Malang City Branch, the communication variable has a positive and significant effect on job satisfaction of PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Malang City Branch and work stress variables have no significant effect on job satisfaction of employees of PT. Tri Adi Bersama (ANTERAJA) Malang City Branch.

Keywords: work motivation, communication, job stress and job satisfaction



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk keberlangsungan sistemasi dalam perusahaan tersebut, dimana manusia adalah makhluk social yang selalu berhubungan dengan orang lain, baik secara individu maupun organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat beragam individu dari berbagai prespektif yang berbeda. Dimana terdapat sumber daya manusia yang kompeten dalam kinerja perusahaan sehingga dapat mencapai kepuasan kerja yang maksimal dan efisien. Pada kondisi saat ini yang mana perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi serta kemampuan berkomunikasi baik dan tepat kepada semua karyawan baik atasan maupun bawahan, yang mana karyawan tersebut dapat bekerja secara professional dan dapat dipercaya untuk melakukan tugasnya. Strategi yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah dengan pengembangan sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan akan muncul hambatan internal jika tidak ada yang memperhatikan karyawan yang ada pada perusahaan, untuk mengatasi hambatan tersebut maka perusahaan harus memperhatikan hubungan antar karyawan agar terciptanya kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kenikmatan pada seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan. Jika seseorang menikmati pekerjaannya maka mereka akan puas dan senang, begitupun sebaliknya, jika seseorang

tidak menikmati pekerjaan mereka, maka akan merasa kurang puas dengan apa yang mereka lakukan (Ricky & Ronald, 2006). Ada beberapa factor untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan komunikasi. Motivasi kerja dapat mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien sehingga mencapai kepuasan tersendiri didalamnya, serta dapat menjadi pendorong untuk melakukan kegiatan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Cong dan Van (2013) mendeskripsikan motivasi adalah beberapa factor yang menyebabkan seseorang melakukan kegiatannya dengan cara yang berbeda. Motivasi juga berpotensi menjadi salah satu saran yang penting dalam menciptakan kepuasan kerja, yang mana motivasi juga sangat dibutuhkan untuk mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan agar menimbulkan semangat yang tinggi dalam bekerja. Setiap karyawan mempunyai banyak perbedaan dalam motivasi dirinya baik untuk mendapatkan penghargaan ataupun dapat menjadi prinsip dalam diri seorang karyawan. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh dalam kinerja seseorang. Selain motivasi kerja dapat berpengaruh dalam kepuasan kerja, komunikasi juga berpengaruh dalam kepuasan kerja. Komunikasi merupakan factor yang dapat menjaga kestabilan dalam keberlangsungan perusahaan, dimana komunikasi adalah interaksi yang dilakukn atasan dan bawahan juga hal yang dilakukan oleh banyak orang dalam kegiatan sehari - hari. Dan hal yang tidak dilupakan oleh banyak orang adalah komunikasi yang menjadi dasar aktivitas manusia. Aksioma komunikasi mengatakan “ seseorang tidak dapat tidak berkomunikasi” (*A Person cannot not communication*) (Peace dan Faules, 2002:28). Komunikasi sangat penting bagi perusahaan, dimana

komunikasi dapat meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja dalam setiap perusahaan. Komunikasi juga berperan penting untuk para manajer untuk menginformasikan pada karyawan lain untuk perencanaan organisasi dan keberlangsungan dalam perusahaan kerja. Komunikasi dalam perusahaan dapat dikatakan sebagai faktor keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Komunikasi dapat menciptakan interaksi di antara semua orang di perusahaan dalam bentuk perintah, saran, maupun kritik (Dwiningsih, 2010). Adapun factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stress kerja, yang mana stress kerja adalah kondisi dimana seseorang memiliki beban pekerjaan yang dapat memberikan efek yang kurang baik bagi para karyawan atau individu yang memiliki pekerjaan. Stress kerja dapat berpotensi menjadikan karyawan kurang kompeten dalam melakukan pekerjaan. Hubungan antar karyawan dapat berbagi kebaikan agar dapat menuju pada kepuasan kerja, tidak hanya dalam segi pekerjaan yang telah dilakukan (Ko-Wen, 2012). Stress kerja adalah kesenjangan atau ketegangan yang dialami seseorang baik secara fisik maupun psikis yang dapat menghambat melakukan suatu aktivitas baik untuk dirinya sendiri maupun untuk pekerjaannya. Handoko (2008:200) mengungkapkan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan dimana emosional tidak dapat terkontrol dengan baik, yang dapat menyebabkan pikiran dan mental terganggu. Apabila stres berlebihan dapat mengganggu lingkungan dan mengganggu pekerjaan. Dampak stres kerja bisa dikatakan menguntungkan dan juga merugikan karyawan. Dikarenakan dampak menguntungkan dapat mempengaruhi seseorang untuk semangat dan gigih dalam melakukan pekerjaan, sedangkan dikatakan merugikan apabila stress

yang terlalu menekan dapat membuat seseorang lebih malas melakukan pekerjaannya (Gitosudarmo & Sudita, 2000:54). Pada dasarnya factor motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja adalah factor yang dapat berpengaruh dalam kepuasan kerja, yang mana ketiga factor tersebut berperan penting dalam kepuasan kerja. Selain tiga factor tersebut, masih banyak factor lain yang mempengaruhi factor kepuasan kerja adalah seperti gaji, dan kompensasi dan lainnya.

Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan di PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman baik berupa barang maupun berkas, yang menawarkan jasa pengiriman baik jarak dekat maupun jarak jauh dengan waktu yang relatif singkat dan memudahkan seseorang untuk permasalahan pengiriman untuk di seluruh Indonesia dan juga dunia. Motivasi kerja menjadi dorongan untuk para karyawan menyelesaikan tugasnya, namun jika tugas terlalu banyak maka akan menimbulkan stress kerja yang dapat menghambat pekerjaan, maka dibutuhkan komunikasi dalam suatu perusahaan baik sesama karyawan maupun atasan dan bawahan. Dalam suatu pekerjaan, terdapat keterlambatan dalam melakukannya, dikarenakan kurangnya motivasi kerja dalam pekerjaan tersebut, ada banyak factor yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah gaji karyawan, serta kurangnya insentif pada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaan pada hari yang ditargetkan.

Selain motivasi dan stress, factor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan aktivitas dimana terjalin

interaksi diantara karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan atau manajer. Dimana karyawan satu dengan yang lain memiliki tugas yang berbeda dan manajer dapat menginformasikan tugas yang akan diberikan kepada karyawan, maka akan terjalin komunikasi yang baik tidak ada kesalahpahaman baik diantara karyawan maupun manajer.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA,KOMUNIKASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) CABANG KOTA MALANG ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang ?

4. Apakah stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mafaat kepada beberapa pihak yaitu :

- a. Perusahaan dan Lembaga

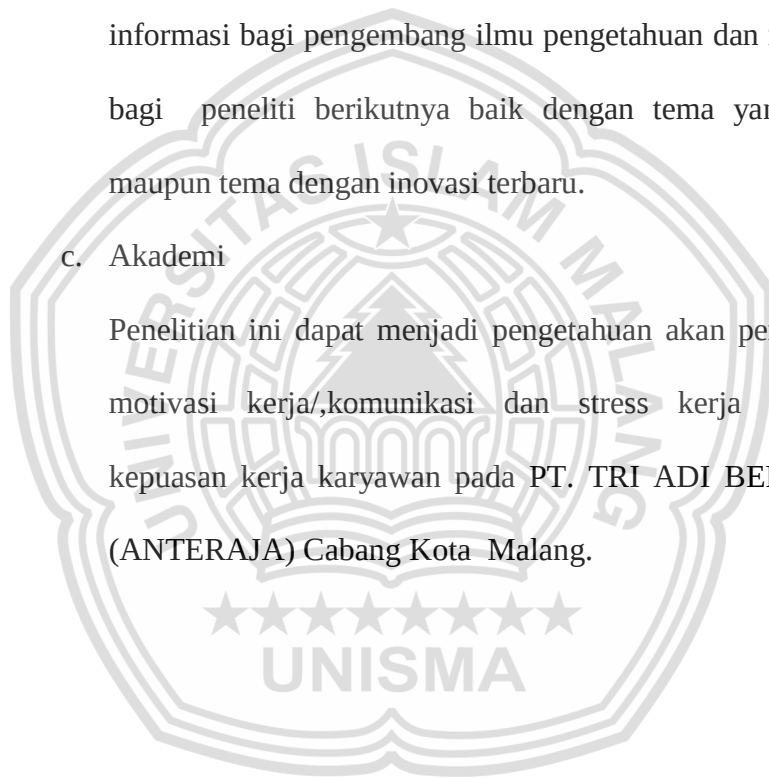
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan tambahan ilmu tentang pentingnya motivasi kerja, komunikasi dan juga stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang.

b. Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan informasi bagi pengembang ilmu pengetahuan dan referensi bagi peneliti berikutnya baik dengan tema yang sama maupun tema dengan inovasi terbaru.

c. Akademi

Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan akan pentingnya motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang Kota Malang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang KOTA MALANG” adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang KOTA MALANG.
3. Komunikasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang KOTA MALANG.
4. Stress kerja berpengaruh secara parsial namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TRI ADI BERSAMA (ANTERAJA) Cabang KOTA MALANG.

B. Keterbatasan

Penelitian yang telah dilakukan pada saat ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, di antaranya yaitu :

1. Kurangnya ketelitian responden dalam mengisi kuisioner, yang mana harus ada pengawasan saat mengisi kuisioner, disebabkan karena menggunakan cara dengan pembagian lembar kuisioner pada responden.
2. Penelitian ini dilakukan di Kota Malang.
3. Penelitian ini dilakukan pada salah satu cabang di Kota Malang.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memberikan masukan informasi bagi pengembang ilmu pengetahuan dan referensi bagi peneliti berikutnya baik dengan tema yang sama maupun tema dengan inovasi terbaru.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama dengan penelitian ini, dan juga disarankan untuk menambah variabel yang lebih inovasi dalam melakukan penelitian serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak. Dan juga dalam pengisian kuisioner seharusnya ada pengawasan dan dampingan dari peneliti agar dapat memfokuskan pada pengisian kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, ishak tanjung hendri. (2004). *Manajemen Motivasi. Cetakan Kedua*. Jakarta. Grasindo.
- Aw, S. (2011). *Komunikasi interpersonal Yogyakarta: Graha Ilmu*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Coulter, R. dan. (2007). *“Manajemen”, Indeks*. jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, J. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Dwiningsih, E. (2010). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, Dan Tingkat Kesenjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1): H:20-25., 5(1): h:20-25.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. L. dan M. H. M. (2011). *“Bimbingan dan Konseling*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gitosudarmo & Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian* (Edisi Pert). Jogjakarta: Erlangga.
- Greenberg, M. (2013). *Teks-Atlas Kedokteran Kedaruratan : Jilid 1*. Erlangga,Jakarta.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. . M. (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*,. , Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan, S. M. (2012). *Manajemen Sumber daya manusia*. Edisi Revisi,Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, M. A. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada). *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Ko-Wen, H. (2012). . The Relationships Among Professional Competence, Job Satisfaction And Career Development Confidence For Chefs In Taiwan. *Internasional Journal of Hospitality Manajement*, 31 :Pp : 1004-1011, 31 :pp : 1004-1011.
- Mangkunegara, anwar prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. bandung:pt. remaja rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (1993). *Psikologi Perusahaan*. Trigenda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. , BPFE, Yogyakarta.
- Mohyi, A. (1999). *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMM Press, Malang.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta:penerbit universitas Indonesia (UI-Press).
- Narimawati, U. (2008). Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi. In *Bandung: Agung Media*.
- Nitisesmito, A. (1989). *Manajemen personalia*. Mandar Maju, Kudus.
- Nugroho, S. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Studi Empiris pada CV. Jelang Karya Nusa) H*.
- Panji., A. (2018). *Manajemen Suber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Pareek, U. (1996). *perilaku organisasi*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo ersada.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid I*. PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Samosir, A. (2017). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nagali subur jaya di kec. Bandar Pulau kab. Asahan*.
- Sardiman, A. . (2012). *Interaksi dan motivasi belajar*. Yogyakarta:PT Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhilda, W. (2014). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Iskandar Muda MEDAN In Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents (Vol. 5, Issue 2)*.

- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Supratiknya. (1995). *komunikasi Antar Pribadi*. Konisius, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada MediaGroup, Jakarta.

