

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BOGASARI BAKING CENTER SURABAYA

Vionna Purwandani

vionnapurwandani63@gmail.com

Budiyanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine 1) the effect of motivation on employees' work satisfaction, 2) the effect of communication on employees' work satisfaction, and 3) the effect of work stress on employees' work satisfaction of Bogasari Baking Center, Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all member of population were the sample. Furthermore, the population as well as sample was 70 respondents. Additionally, the data analysis technique used descriptive and inferential statistics, also multiple linier analysis with SPSS 23. According to classical assumption test through normality test, multicollinearity test and heteroscedacity test, it showed all variables had fulfilled its assumption and there was no violence. While, from proper model test, it showed the regression model was properly used. Meanwhile, the result of descriptive analysis described motivation, communication and work stress had been proved positively. In addition, hypothesis test result concluded motivation, communication, as well as work stress had significant effect on employees' work satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bogasari Baking Center Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Sampling Jenuh*, yaitu teknik pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini sebesar 70 responden. Metode analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan statistic inferensial menggunakan analisis linier berganda dengan program SPSS versi 23. Hasil uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi klasik dan tidak adanya pelanggaran. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan. Hasil penelitian deskriptif menjelaskan bahwa motivasi, komunikasi, dan stress kerja diperoleh fakta baik, dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Komunikasi, dan Stress Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Menurut Ulfatin dan Priyanto (2014) sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Dalam sebuah perusahaan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan kemampuan yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang baik terhadap pekerjaannya sedangkan seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan buruk terhadap pekerjaannya.

Menurut Douglas dan James (2013) manajemen sumber daya manusia adalah “*the process through which optimal fit is achieved among the employee, job organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets its goals*” (manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya).

Manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya. Masalah-masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, masalah-masalah perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya motivasi kerja yang akan berpengaruh pada komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan meminimalisir terjadinya masalah stress kerja pada karyawan, memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan atau demi kemaslahatan individu, perusahaan dan masyarakat.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Penelitian Mengenai Kepuasan Kerja di Bogasari Baking Center Surabaya 2019

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah Karyawan	Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Work it self	27	20	15	8	-	70	276	78,85	100
2	Pay	26	18	14	12	-		268	76,57	
3	Promosi	28	21	15	6	-		281	80,28	
4	Pengawasan	25	30	10	-	-		290	82,85	
5	Rekan Kerja	30	16	16	8	-		278	79,42	
							Total	1.393	397,97	

Sumber : Karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya (2019)

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan karyawan pada unsur *Pay* merupakan jumlah balas jasa financial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini yang dipandang sebagai suatu yang adil dalam perusahaan Bogasari Baking Center Surabaya, yang memiliki jumlah responden sebanyak 70 orang dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang dan yang tidak setuju sebanyak 12 orang dengan jumlah skor 268 sedangkan target yang diinginkan perusahaan adalah sebesar 100% dan karyawan hanya mampu mencapai realisasi sebesar 76,57%. Lalu faktor yang kedua yaitu pada unsur *work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah saat karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang menerima tanggung jawab, memiliki jumlah responden sebanyak 70 orang dan yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang dan yang tidak setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah skor 276 dan realisasi sebanyak 78,85%, karyawan dirasa belum mampu untuk memenuhi target hingga 100%. Sedangkan faktor lainnya di jelaskan oleh dimensi lain yaitu pengawasan sebesar 82,85%, rekan kerja 79,42% dan dimensi promosi sebesar 80,28%, dari jumlah skor terdapat total sebesar 1.393 dan total dari realisasi sebesar 397,97%.

Malayu (2005:143) Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai sebuah kepuasan, pentingnya motivasi adalah untuk meningkatkan kerja para karyawan melalui pemenuhan kebutuhan yang diberikan perusahaan untuk karyawan. Sasono (2004:47) stress kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang akan menghadapi sebuah tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya, jika kemampuan seseorang baru sampai lima tetapi menghadapi pekerjaan dengan angka sembilan, maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stress kerja dan akan berdampak mengganggu kepuasan kerja pada karyawan, tergantung dari berapa besar tingkat stress, meningkatnya stress kerja karyawan yaitu ketidakmampuannya karyawan dalam menghadapi masalah-masalah pekerjaan yang berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2001) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin pada moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja maka kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam, luar pekerjaan dengan situasi terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut seperti kebutuhan terhadap pekerjaan, tingkat supervise, hubungan antar karyawan, kesempatan untuk berkariyer serta kenaikan jabatan dan upah yang sesuai.

Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan perusahaan, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya, dengan perasaan dan reaksi individu atau karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya atau kata lain suatu ungkapan perasaan yang timbul dari hasil pengakuan terhadap pekerjaan.

Menurut Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kelompok diantaranya faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik, faktor instrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Menurut Supriyanto *et al* (2010) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi. Kepuasan finansial memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya. Kepuasan fisik merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi Kesehatan dan umur karyawan. Kepuasan sosial merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi. Kepuasan psikologi merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan, hal ini mencakup ketentrangan atau kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2013:93), mengemukakan bahwa Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Siagian (2013:286), menyebutkan: Di kalangan para teoretikus dan praktisi manajemen telah lama diketahui bahwa masalah motivasi bukanlah suatu masalah yang mudah, baik memahaminya apalagi menerapkannya. Akan tetapi yang jelas ialah bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Komunikasi

Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukan hubungan yang baik antar anggota organisasi maupun perusahaan tersebut. Hubungan baik tersebut dapat terjadi dengan adanya komunikasi. Pratminingsih (2006: 2), kata komunikasi berasal dari bahasa latin *communicare* yang berarti memberi, mengambil bagian atau meneruskan sehingga terjadi sesuatu yang umum (*common*), sama atau saling memahami.

Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Robbins (2007: 793) mendefinisikan stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stress kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis (Hasibuan, 2009: 201).

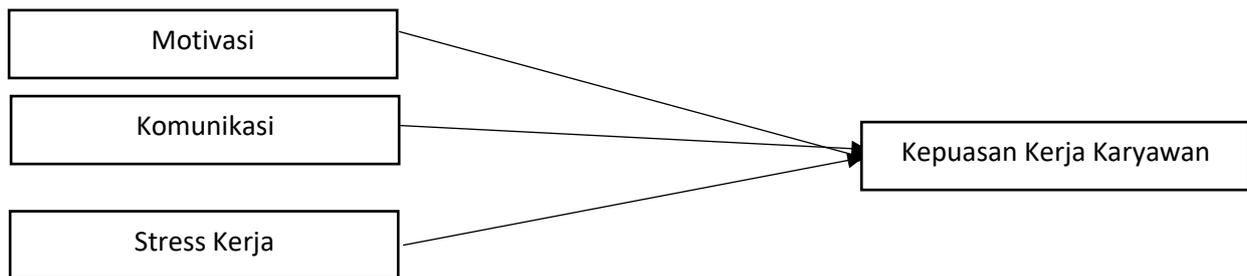
Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2007:78)

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, yaitu: (1). Dewi (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (2). Arista (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan dan, Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (3). Putri (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, stress kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (4). Kartika (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja, komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (5). Fitri (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (6). Sony (2012), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (7). Peni (2011), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Penelitian mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya (2) Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya (3) Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Keunggulan dari penelitian kausal komparatif adalah memungkinkan peneliti untuk meneliti sejumlah variabel yang tidak bisa diteliti secara eksperimen serta memudahkan dalam identifikasi variabel (Kuncoro, 2013:277). Peneliti dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa sebagai variabel yang dipengaruhi (*dependent*) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel variabel yang mempengaruhi (*independent*) variabel tersebut (Indriantoro dan Supomo, 2011:27). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau scoring. Data-data yang tersebut lalu kemudian di analisis dan diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa perantara. Populasi menurut Kuncoro (2013:118) merupakan kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana peneliti tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek peneliti yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya yang berjumlah 70 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat karena peneliti mampu untuk mengakses seluruh data yang dibutuhkan dari karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil yaitu 70 karyawan. Penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus. Oleh karena itu peneliti akan meneliti seluruh karyawan tersebut. Maka dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Berarti seluruh anggota populasi yang ada akan diteliti atau akan dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sangadji dan Sopiah

(2010:189) yang menyatakan bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu data yang didapat, dikumpulkan, dan diolah langsung dari responden (subyek penelitian). Peneliti menyebarkan kuesioner tertutup dengan pilihan jawaban yang telah disediakan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan apa yang ia rasakan, namun masih dalam konteks jawaban yang tersedia. Kuesioner ini berisikan berbagai pertanyaan untuk memecahkan sebuah masalah yang sesuai dengan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari responden yang berupa jawaban dari kuesioner yang telah diajukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil pengujian yang diperoleh dari tanggapan secara langsung karyawan Bogasari Baking Center Surabaya sebagai obyek dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diambil secara langsung dari para karyawan yang bersangkutan guna untuk mengumpulkan informasi tanpa melalui perantara. Sumber data responden dalam Teknik pengumpulan data tersebut berupa: (1). Minat karyawan, (2). Data identitas karyawan, (3). Persepsi karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Teknik penyebaran kuesioner, yaitu pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya secara langsung. Data minat karyawan diperoleh melalui hasil penyebaran angket terhadap 70 karyawan yang menunjukkan presentase minat karyawan terhadap pekerjaan. Data identitas karyawan diperoleh dengan menyebar sampel berdasarkan karakteristik yang meliputi jenis kelamin, usia dan pekerjaan. Serta persepsi karyawan diperoleh dari data sampel setiap pertanyaan dan jawaban responden atas variabel yang diteliti mengenai motivasi, komunikasi, stress kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut sugiyono (2010:199) kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2014:59). Dalam penelitian ini akan ditunjukkan dua jenis variabel yaitu Independent variable (Motivasi, komunikasi, Stress Kerja), dan Dependent variable (Kepuasan Kerja Karyawan).

Definisi Operasional Variabel

Motivasi

Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada anak buah agar anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan karyawan mengenai penempatan kerja yang tepat, suasana kerja yang nyaman pada saat bekerja, liburan ke tempat rekreasi yang diberikan oleh kantor, diberikan kesempatan mengembangkan diri, dan karyawan diberi jaminan kesehatan oleh kantor.

Komunikasi

Komunikasi merupakan pertukaran informasi secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung dan baik dengan menggunakan ataupun tidak menggunakan media. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan karyawan mengenai dapat memahami informasi yang disampaikan oleh rekan kerja, senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja mengenai masalah pekerjaan, berkomunikasi dengan rekan kerja yang cenderung mengabaikan saran dan masukan orang lain, rasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan atasan tentang masalah pekerjaan di kantor, dan selalu memberikan yang terbaik untuk pelayanan di kantor.

Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, akan terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Indikator variabel ini diukur mengenai beban kerja yang berlebihan, ketidakjelasan peran, hubungan kerjasama dengan atasan, promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan, struktur organisasi yang kaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya tersebut. Indikator variabel ini diukur dari tanggapan karyawan mengenai ditugaskan sesuai dengan keahlian, karyawan menerima

gaji secara adil, hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik, kesempatan untuk ke jenjang karir yang lebih tinggi, atasan yang selalu memberikan arahan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010: 363). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan logical validity (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil. Suatu instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ signifikan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah keandalan suatu instrument menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrument yang tidak mengandung bias atau bebas dari kesalahan pengukuran (error free), sehingga menjamin suatu pengukuran yang konsisten dan stabil (tidak berubah) dalam kurun waktu dan berbagi item atau titik (point) dalam instrument (Suharso, 2012:106). Dengan demikian reliabel adalah suatu keadaan di mana instrument penelitian tersebut akan tetap menghasilkan data yang sama meskipun disebarakan pada sampel yang berbeda dan pada waktu yang berbeda.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Arikunto, 2010:238).

Persamaan Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang terkumpul sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek penelitian yang akan diteliti (Sugiyono, 2011:123). Menurut Silalahi (2009) menjelaskan statistic deskriptif berhubungan dengan teknik-teknik untuk pencatatan, pengorganisasian, dan peringkasan informasi dari data numerik. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan cara menghitung nilai rata-rata (mean) dan nilai standar deviasi tanggapan responden pada masing-masing pertanyaan secara keseluruhan. Statistic deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan motivasi, komunikasi, stress kerja dan kepuasan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variable lain berubah. Jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu, sehingga dikatakan regresi berganda. Hubungan antara variable tersebut dapat dicirikan melalui model matematika yang disebut dengan model regresi. Model regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variable yang diteliti. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variable X_1 (Motivasi), X_2 (Komunikasi) X_3 (Stress Kerja) dan Y (kepuasan). Rumus yang digunakan yaitu : $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu (1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal dan (2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinierita. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diuang kembali (Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu

model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 2012:432). Menurut Santoso (2012:236) rumus yang digunakan adalah sebagai berikut $VIF = 1/Tolerance$ atau $Tolerance = 1/VIF$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Uji Kelayakan Model

Uji Statistik F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono,2014:257). Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05 dan menggunakan kriteria sebagai berikut (1). Jika nilai signifikan Uji F > 0,05 menunjukkan variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja tidak layak untuk digunakan dalam model penelitian (2). Jika nilai signifikan Uji F < 0,05 menunjukkan variabel motivasi, komunikasi dan Stress Kerja layak untuk digunakan dalam model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) menurut Ghozali (2011:97) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Mengarah pada pendapat Ghozali (2011:97), kriteria pengujian koefisien determinasi (R²) sebagai berikut (1). Bila (R²) = 1 atau mendekati 1, artinya kontribusi dari motivasi, komunikasi dan stress kerja semakin besar terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga model pendekatan layak digunakan (2). Bila (R²) = mendekati nol (semakin kecil R²), artinya kontribusi dari motivasi, komunikasi dan stress kerja semakin kecil terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga model pendekatan tidak layak digunakan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (t-test) dapat dipergunakan dalam mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk uji hipotesis (t-test) dapat menggunakan rumus sebagai berikut $t = (x-\mu)/(s/\sqrt{n})$. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Apabila t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), berikut ini penerimaan atau penolakan hipotesis yang dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: (1). Jika nilai signifikansi t > 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak, yang artinya variabel motivasi, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bogasari Baking Center Surabaya (2). Jika nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis penelitian diterima, yang artinya variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bogasari Baking Center Surabaya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Sugiyono (2011:126) : (1). Jika r positif, serta r > 0,3 maka item pernyataan tersebut valid (2). Jika r tidak positif, serta < 0,3 maka item pernyataan tersebut tidak valid, Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{Hitung}	R _{Tabel} (0,3)	Keterangan
Motivasi (M)	M _{1.1}	0,622	0,3	Valid
	M _{1.2}	0,344	0,3	Valid
	M _{1.3}	0,481	0,3	Valid

Komunikasi (K)	M _{1.4}	0,569	0,3	Valid
	M _{1.5}	0,305	0,3	Valid
	K _{2.1}	0,383	0,3	Valid
	K _{2.2}	0,380	0,3	Valid
	K _{2.3}	0,482	0,3	Valid
Stress Kerja (SK)	K _{2.4}	0,442	0,3	Valid
	K _{2.5}	0,416	0,3	Valid
	SK _{3.1}	0,399	0,3	Valid
	SK _{3.2}	0,607	0,3	Valid
	SK _{3.3}	0,310	0,3	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	SK _{3.4}	0,388	0,3	Valid
	SK _{3.5}	0,307	0,3	Valid
	KK ₁	0,315	0,3	Valid
	KK ₂	0,420	0,3	Valid
	KK ₃	0,482	0,3	Valid
	KK ₄	0,662	0,3	Valid
	KK ₅	0,451	0,3	Valid

Sumber : Data Primer 2019, diolah.

Berdasarkan Tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel motivasi, komunikasi, stress kerja dan kepuasan kerja memiliki status valid, karena nilai rhitung (Corrected Item-Total Correlation) > rtabel .

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Dasar pengambilan keputusan realibel atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh Ghozali (2016:48) : (1). Apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6 maka item pernyataan tersebut realibel (2). Apabila nilai *cronbach's alpha* < 0,6 maka item pernyataan tersebut tidak ralibel. Dari hasil uji realibilitas nilai Cronbach's alpha dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Uji Realibilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.627	24

Sumber: Hasil SPSS 2019, diolah.

Nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,6 yaitu mendapatkan nilai sebesar 0,627 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Untuk menentukan persamaan linier yang menggunakan lebih dari dua variabel maka peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS 23 For Windows. Secara ringkas hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>				<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>
1	(Constant)	20.899	4.122	5.070	.000	

Motivasi	-.265	.127	-.256	-2.086	.041	.857
komunikasi	.428	.131	.409	3.269	.002	.824
Stress	-.189	.156	-.146	-1.210	.231	.886

a. Dependent Variable: kepuasan
 Sumber: Data Primer 2019, diolah.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel diatas maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20,899 - 0,265X_1 + 0,428X_2 - 0,189X_3$$

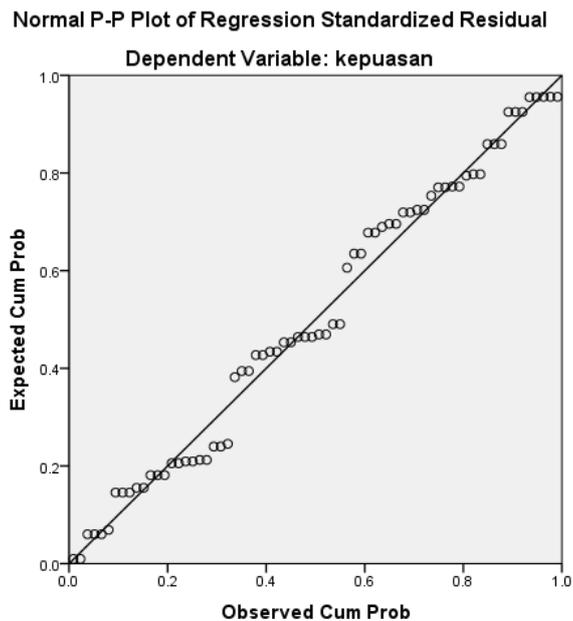
Penjelasan dari persamaan fungsi regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

(a). Nilai konstanta regresi sebesar 20,899, menunjukkan bahwa pada variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka kepuasan kerja pada Bogasari Baking Center Surabaya sebesar 20,899 (b). X_1 (motivasi) koefisien regresinya sebesar -0,265 nilai koefisien regresi ini bersifat negatif yang menunjukkan arah hubungan tidak searah antara variabel motivasi dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam variabel motivasi memiliki dampak atau berpengaruh tidak signifikan. Maka melalui motivasi dapat mendorong terjadinya kepuasan kerja karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya (c). X_2 (komunikasi) koefisien regresinya sebesar 0,428 nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan arah hubungan yang searah antara variabel komunikasi dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam variabel komunikasi memiliki dampak atau berpengaruh signifikan. Maka melalui komunikasi dapat mendukung terjadinya kepuasan kerja karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya (d). X_3 (stress kerja) koefisien regresinya sebesar -0,189 nilai koefisien regresi ini bersifat negatif yang menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variabel stress kerja dengan variabel kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap indikator yang terdapat dalam variabel stress kerja memiliki dampak atau berpengaruh tidak signifikan. Maka melalui stress kerja dapat memperoleh terjadinya kepuasan kerja karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, nilai residual variabel dependen dan variabel independent mempunyai distribusi normal atau tidak. Ada dua cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test dan analisis grafik .



Gambar 2
 Grafik Normal Probability Plot

Pada gambar grafik diatas diketahui bahwa titik-titik pada Normal Probability Plot terkumpul di sekitar garis lurus, sehingga disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Tabel 1.5

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		70
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.96390796
	<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>
<i>Positive</i>		.088
<i>Negative</i>		-.082
<i>Test Statistic</i>		.088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		
Sumber : Data Primer 2019, diolah.		

Dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa nilai *Asymp Sig (2-tailed)* signifikansi atau probabilitas yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat dinyatakan seluruh data terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 1.6
Hasil Uji Multikolinieritas

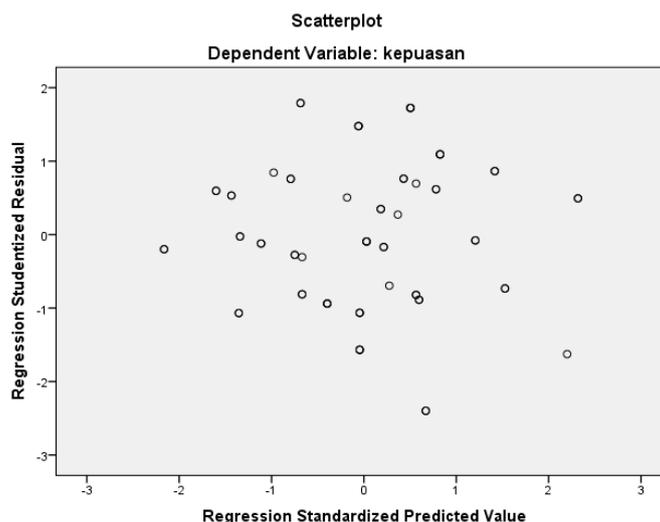
<i>Model</i>	<i>Coefficients^a</i>	<i>Collinearity Statistics</i>
		<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	
	Motivasi	1.167
	Komunikasi	1.214
	Stress	1.128

a. Dependent Variabel: kepuasan kerja
Sumber : Data Primer 2019, diolah.

Melihat hasil pada tabel 4.13, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak adanya nilai VIF dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen bernilai motivasi sebesar 1.167, komunikasi sebesar 1.214, dan stress kerja sebesar 1.128. Merujuk hasil perhitungan nilai VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik Scatter plot pada gambar 4.4 yaitu sebagai berikut:



Gambar 3
Grafik Scatter plot
Sumber : Data Primer 2019, diolah.

Berdasarkan gambar 4.3 di atas terlihat bahwa penyebaran residual scatter plot atau titik-titik tersebut terlihat acak dan menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji F adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu motivasi, komunikasi dan stress kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Berikut hasil uji statistik F pada tabel 4.14 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	47.143	3	15.714	3.897	.013 ^b
	<i>Residual</i>	266.128	66	4.032		
	<i>Total</i>	313.271	69			

- a. Dependent Variable: kepuasan
 - b. Predictors: (Constant), stress, motivasi, komunikasi
- Sumber : Data Primer 2019, diolah.

Pengujian statistik F akan dianalisis dengan membandingkan nilai signifikansi (α) dengan *level significant* 5% apabila Pvalue > 0,05, maka H0 diterima dan berarti Ha ditolak. Nilai signifikansi (α) dari uji statistik F dalam penelitian ini sebesar 0,013 dimana $0,013 < 0,05$ sehingga H0 ditolak dan berarti Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan bersama-sama antara motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent yaitu motivasi, komunikasi dan stress kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan menjadi sangat terbatas. Kelemahan penggunaan R² adalah bias terhadap jumlah variabel independent yaitu motivasi, komunikasi dan stress kerja yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, maka dianjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011: 97). Berikut ini hasil uji koefisien determinasi R² yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.8
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary ^b								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	
1	.388 ^a	.150	.112	2.00805	.150	3.897	3	

a. Predictors: (Constant), stress, motivasi, komunikasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Primer 2019, diolah.

Berdasarkan hasil uji koefisiensi determinasi R² pada tabel 4.15 diperoleh nilai Adjusted R Square adalah 0,112, hal ini berarti 11% variasi variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variasi variabel bebas yaitu motivasi, komunikasi dan stress kerja. Sedangkan sisanya (100% - 11% = 89%) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,388 atau 38% , hal ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan atau korelasi antara variabel independent yaitu motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t dengan (α) sebesar 0,05. Jika diperoleh *sig-value* < 0,05 dapat disimpulkan signifikan, sebaliknya jika *sig-value* > 0,05 maka disimpulkan tidak signifikan. Berikut ini hasil dari uji t pada tabel 4.16 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	20.899	4.122		5.070	.000	
	motivasi	-.265	.127	-.256	-2.086	.041	.857
	komunikasi	.428	.131	.409	3.269	.002	.824
	stress	-.189	.156	-.146	-1.210	.231	.886

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil SPSS 2019.

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan pengaruh variabel independent yaitu motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap dependen yaitu kepuasan kerja secara signifikan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis dari motivasi menunjukkan koefisien sebesar -0,265 dan tingkat signifikansi sebesar 0,041, dimana 0,041 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh negatif atau tidak searah dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bogasari Baking Center Surabaya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis dari motivasi menunjukkan koefisien sebesar 0,428 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bogasari Baking Center Surabaya.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis dari stress kerja menunjukkan koefisien sebesar -0,189 dan tingkat signifikansi sebesar 0,231, dimana $0,231 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bogasari Baking Center Surabaya.

Pembahasan

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari output pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 23 yang dilakukan pada penelitian ini dalam tabel 4.16 menunjukkan bahwa terdapat motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Bogasari Baking Center Surabaya yang memiliki koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan tidak searah (negatif) dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika semakin rendah motivasi karyawan di Bogasari Baking Center Surabaya maka kepuasan kerjanya akan semakin menurun pula.

Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari output pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 23 yang dilakukan pada penelitian ini dalam tabel 4.17 menunjukkan bahwa terdapat komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang bekerja di Bogasari Baking Center Surabaya yang memiliki koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki hubungan searah (positif) dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya, jika semakin baik komunikasi yang terjalin pada karyawan di Bogasari Baking Center Surabaya maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat pula.

Stress Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari output pengujian hipotesis dengan menggunakan sistem SPSS 23 yang dilakukan pada penelitian ini dalam tabel 4.18 menunjukkan bahwa terdapat stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bekerja di Bogasari Baking Center Surabaya yang memiliki koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan tidak searah (negatif) dengan kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah, begitu sebaliknya. Hal ini bermakna bahwa stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Stress berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stress, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stress, itu berarti bahwa stress dan kepuasan kerja saling terkait.

PENUTUP DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil uji hipotesis (*t-test*) dapat diketahui bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terbukti dengan nilai signifikansi untuk variabel tersebut $< 0,05$. (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis (*t-test*) dapat diketahui bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terbukti dengan nilai signifikansi untuk variabel tersebut $< 0,05$. (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis (*t-test*) dapat diketahui bahwa variabel stress kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terbukti dengan nilai signifikansi untuk variabel tersebut yaitu $> 0,05$.

Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian skripsi yaitu sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya menerapkan hasil metode survey melalui penyebaran kuisioner sehingga peneliti tidak terlibat melakukan wawancara secara langsung dalam aktivitas perusahaan dan kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuisioner melalui penggunaan instrument secara tertulis. (2) Pada penelitian ini responden yang digunakan hanya terbatas pada karyawan bagian operasional pada Bogasari Baking Center Surabaya. (3) Adanya beberapa kuesioner yang tidak diisi secara lengkap sehingga menimbulkan pengurangan jumlah responden dari yang semula 100 responden menjadi 70 responden. Hal ini disebabkan faktor perilaku atau karakter responden yang berbeda-beda. Faktor lainnya adalah jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: (1) Bagi Perusahaan harus meningkatkan motivasi dalam hal penempatan kerja yang tepat bagi karyawan. Dengan penempatan karyawan yang tepat, akan meningkatkan semangat dalam bekerja

dan karyawan bisa termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik. Selain itu pula, untuk lebih meningkatkan hubungan kerja atau jalinan komunikasi yang lebih baik antar karyawan, sebaiknya pembagian tugas dan pekerjaan harus dilakukan lebih merata dan adil. Untuk meminimalkan stress kerja pada karyawan, sebaiknya lebih menjalin hubungan Kerjasama yang baik dengan atasan, dengan demikian tugas yang dikerjakan lebih cepat dan mudah untuk diselesaikan dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka kebijakan perusahaan dan manajemen perlu memperhatikan pembagian gaji secara adil dan sesuai dengan kemampuan karyawan berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan meningkat. (2) Bagi Penelitian Selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan lain ataupun yang lebih luas yaitu seperti mencari lokasi penelitian selain Bogasari Baking Center Surabaya, menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak, menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen organisasional, kepemimpinan, budaya organisasi, dan organizational citizenship behavior (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus. 2014. *Faktor-faktor kepuasan kerja*. Edisi tiga. Cetakan kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Arifin. Dan T. Armanu. 2010. Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasional terhadap *Intention To Stay* Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (*Studi pada Dosen Tetap Yayasan PTS Makassar*). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 8 (3): 100-106.
- Arikunto dan Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Praktek*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Arni dan Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Edisi Sepuluh. Cetakan Pertama. Penerbit Universitas Diponegoro. Jakarta.
- Azwar dan Saifuddin. 2003. *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bagong, Suyanto dan Sutinah. 2007. *Metode Penelitian Sosial*. Edisi kesembilan. Cetakan ketiga. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Danim dan Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Edisi ketujuh. Cetakan keempat. Penerbit PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Diputra, I. B. G. S. dan Riana, I. G. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3(5): 276-288.
- Douglas, H. T dan G. James. 1986. *Human Resource Management. Strategy, Design and Implementation*. Edisi kelima. Cetakan pertama. Penerbit Scott Foresman Company. USA.
- Goliszek. 2005. *Manajemen Stress*. Edisi Terbaru. Cetakan kesembilan. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.
- Good, C.V dan D. E. Scates. *Methods of Research*. Edisi ketiga. Cetakan pertama. Penerbit Appleton CenturyCrofts Inc 1954. London.
- Han, C dan I. G. K. Netra. 2014. Pengaruh Konflik kerja terhadap *Stres Kerja dan kepuasan Kerja Karyawan* PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Manajemen*. 3(8): 206-208.
- Handoko. T. H. 1991. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi tujuh. Cetakan keempat. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan keempat. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan dan Malayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Edisi Terbaru. Cetakan ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi tiga. Cetakan ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hendikawati dan Putriaji. 2012. *Bahan Ajar Statistika Inferensial*. Edisi empat belas. Cetakan kedua. Penerbit Semarang State University Press. Semarang.
- Indrawati. 2016. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Edisi Revisi. Cetakan keduabelas. Penerbit PT Refika Aditama. Bandung.
- Jahari, H. J dan M. S. Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi dua. Cetakan kesepuluh. Penerbit Prospect. Bandung.
- Kurniawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit Piramedia. Jakarta.
- Mahmood, Azeem, dan Mahmood. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizational of Pakistan. Jinnah University, Islamabad-Pakistan. *International Journal of Business and Mangement*. 5(11). 103-106.
- Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keempat. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.

- Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ketujuh. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo dan Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi lima. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Moh, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi tiga. Cetakan keenam. Penerbit Galia Indonesia. Yogyakarta.
- Nasution. 2009. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *intensi turnover* pada call center telkomsel di Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. *Jurnal Mandiri*. 4 (2). 96-100.
- Nazir. 1983. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terbaru. Cetakan Pertama. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Paripurna. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).
- _____. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal FE Universitas Udayana*.
- Priansa, D. J. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan kesembilan. Penerbit ALFABETA. Bandung.
- Prijosaksono, A. dan Sembel, R. Komunikasi yang Efektif. www.sinarharapan.co.id. 14 Agustus 2007.
- Pratminingsih. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Edisi pertama. Cetakan pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Randhawa dan Gurpreet. 2007. Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions . An Empirical Analysis, *Indian management studies journal*. 3(6): 149-159.
- Risambessy, A. 2012. The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout to wards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2(9): 8833-8842.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Edisi dua. Cetakan keempat belas. Penerbit Salemba Empat. 7 (4): 793. Jakarta.
- _____. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Edisi dua. Cetakan keempat belas. Penerbit Salemba Empat. 7 (3): 256-258. Jakarta.
- Saleh, M. Zulfiki, dan R. Muhamad. 2012. Looking for Evidence of The Relationship Between Corporate Social Responsibility and Corporate Financial Performance in an Emerging Market. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*. 8(2): 165-190.
- Santoso dan Singgih. 2012. *Statistik Parametrik*. Edisi dua. Cetakan pertama. Penerbit PT Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Shah, S. dan Alam. 2012. Empirical Study of Theory of Reason Action (TRA) Model for ICT Adoption among the Malay Based SMEs in Malaysia. *Business Management and Strategy*. 3(2): 43- 53.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi tiga. Cetakan keenam. Penerbit PT Bumi Aksara . Jakarta.
- Sirin dan Karademir. The Effect Of Organizational Commitment on Job Performance: The Case of The Kahramanmaras Provincial Directorate of Youth Services and Sport. Baku. Azerbaijan: *International Journal of Academic Research*. 5(4): 403-405. 2014.
- Sudjana. 2001. *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Edisi tiga. Cetakan kelima. Penerbit Falah Production. Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Cetakan kedua puluh lima. Penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi pertama. Cetakan kedua belas. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Supriyanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi empat. Cetakan keenam. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Edisi terbaru. Cetakan pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Edisi terbaru. Cetakan pertama. Penerbit PT Alfabeta. Bandung.
- Turkyilmaz, Coskun dan Z. Pastusak. 2011. *Empirical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction*. *Industrial Management & Data Systems*. 111(5): 675- 696.
- Ulfatin dan Priyanto .2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi terbaru. Cetakan pertama. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

