

Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Central Group Pekanbaru

Monika Kristiani Siagian¹, Alum Kusumah², Dr. Bakaruddin³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru
monikakristianisiagian@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Central Group Pekanbaru. Variabel yang digunakan adalah terdiri dari motivasi, komunikasi dan stres kerja sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Central Group Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Dimana Sampel yang diambil adalah sebanyak 63 orang sebagai sampel yang akan diolah untuk penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t, dan Uji Koefisien Determinasi (R²) dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

Pendahuluan

Kepuasan Kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi sikap emosional yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Nabawi, 2019).

Berdasarkan observasi dan wawancara pra penelitian ditemukan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Central Group Pekanbaru relative rendah, hal tersebut ditandai dengan banyak karyawan yang mengeluh tentang tidak adanya kerja sama dengan sesama tim, serta sulit untuk mendapatkan promosi untuk kenaikan jabatan dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan gaji yang diterima seperti ada beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaan *double* tetapi gaji yang dibayarkan oleh perusahaan hanya 1 bidang sehingga banyak karyawan yang lebih mudah meninggalkan perusahaan. Adapun yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan kepuasan kerja adalah dengan cara mengukur tingkat *Labour Turn Over (LTO)* (Husni, 2020).

Berikut ini tabel jumlah karyawan yang masuk dan keluar serta tingkat *Labour Turn Over* pada PT. Central Group di Pekanbaru.

Tabel 1. Tingkat *Labour Turn Over* PT. Central Group Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)
2020	200	0	21	179	0,110 %
2021	179	0	30	149	0,182 %
2022	149	1	43	106	0,377%

Sumber : PT. Central Group Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa perputaran karyawan pada PT. Central Group Pekanbaru mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2020 sebanyak 21 karyawan keluar. Pada tahun 2021 karyawan yang keluar meningkat menjadi 30. Selanjutnya pada

tahun 2022 jumlah karyawan keluar meningkat menjadi 43 karyawan. Karyawan yang terpuaskan menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kepuasan kerja yang dihasilkan semakin meningkat (Handoko & Rambe, 2018). Terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja.

Motivasi merupakan keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan Kurniasari, *et al* (2020). Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Andry, 2018). Motivasi juga merupakan berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya (Ahmad *et al*, 2022). Namun untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya tidaklah mudah untuk didapat tanpa melalui usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Penelitian yang dilakukan oleh (Lusri & Siagian, 2017) mengatakan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian (Rosmaini & Hasrudy, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paskanindia, 2019) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak cukup dengan hanya pemberian motivasi. Namun, perlu adanya komunikasi yang akan meningkatkan kepuasan kerja dan sejalan dengan itu motivasi akan muncul dengan sendirinya.

Komunikasi adalah suatu proses pada seseorang yang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain. Menurut Arifin, (2019) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu proses pemindahan informasi dan pengertian (maksud) dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa, berhadapan, telepon, memo, atau laporan. Penelitian yang dilakukan oleh (Afianto & Utami, 2017) mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Karyawan. Semakin baik komunikasi yang terjadi maka kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi dan mampu meningkatkan pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha & Suherna, 2019) yang mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, Kurangnya komunikasi, disiplin, ide-ide cemerlang (efisiensi), motivasi, serta belum meratanya kepuasan kerja karena masih mengandalkan dan ketergantungan terhadap orang lain.

Stress merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Menurut Putri & Dewi, (2020) menyatakan stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) mengungkapkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hubungan yang baik antara karyawan memberikan manfaat yang besar dalam mencapai kepuasan kerja seseorang, selain dari pekerjaan yang mereka kerjakan (Erri & Fajrin, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh (Suwandana & Made, 2020) mengatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada karyawan maka akan berdampak baik pada perusahaan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Wirya *et al*, 2020) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja pada karyawan menjadi permasalahan yang terkadang diabaikan oleh pimpinan perusahaan, apabila stres kerja tidak diawasi dengan baik maka dikhawatirkan karyawan merasa tidak terdorong untuk bekerja sehingga akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (X_1), Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan (X_2), Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (X_3)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan juga untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Siregar, 2020) Penelitian yang dilakukan oleh (Paskanindia, 2019) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk kepuasan kerja karyawan. Artinya karyawan yang mempunyai perpaduan antara motivasi dalam diri karyawan disertai dengan motivasi yang berasal dari perusahaan atau organisasi akan mendorong semangat kerja, gairah, loyalitas serta kepuasan kerja karyawan kepada perusahaan sehingga akan menciptakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang baik. Sejalan dengan hasil penelitian (Lie & Siagian, 2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Bahwa seorang karyawan cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan.

H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain, komunikasi juga kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain, (Paskanindia, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dipayana & Heryanda, 2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuananda & Indriati (2022) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

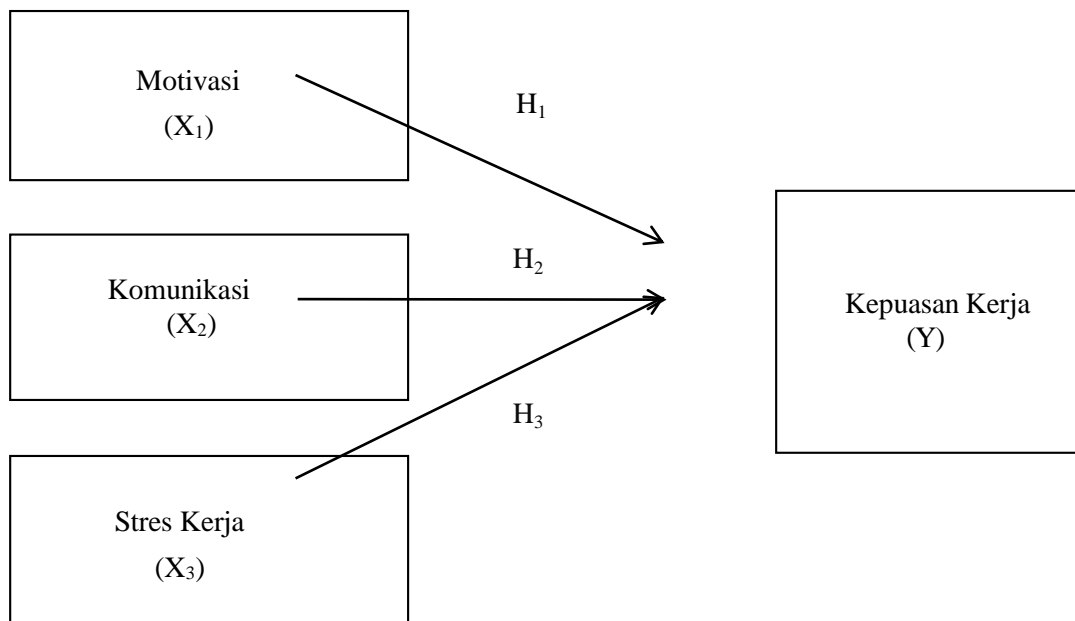
H₂: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan, Supriyanto & Nadiyah (2022). Istilah umum stress yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang yang dapat terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut (Rezkiyah, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Shahidah (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan penelitian Jafar, (2018) mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Stres kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada karyawan maka akan berdampak baik pada perusahaan, terlebih lagi pada saat ini persaingan bisnis sangat tinggi perusahaan yang ada pada saat ini berkompetisi untuk menjadi yang terbaik dan memiliki sejumlah prestasi.

H₃: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif untuk menggambarkan hasil penelitian yang dilakukan. Menurut Ramdhan (2021) Jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi. Penelitian ini membahas pengaruh motivasi, komunikasi, dan stress kerja sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*).

Penelitian ini dilakukan di PT. Central Group Pekanbaru. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2023 sampai bulan Agustus 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Muhyi *et al*, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada PT. Central Group Pekanbaru sebanyak 106 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik sampel *purposive sampling*, berdasarkan kriteria tertentu yaitu suatu teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel di antara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti, sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Nursalam, 2020). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 63 orang karyawan. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan kantor yang masa kerjanya lebih dari 2 tahun dan karyawan kantor yang memiliki pendidikan S1.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KepuasanKerja	63	18	75	55,7143	14,85785
Motivasi	63	14	60	43,5714	11,90245
Komunikasi	63	20	75	55,6508	14,12977
StresKerja	63	18	75	53,7778	14,81003
Valid N (listwise)	63				

Sumber : Data Olahan SPSS 28, (2023)

Berdasarkan tabel 2 informasi yang dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum sebesar 18,00. Kemudian nilai maksimum sebesar 75,00 Selain itu nilai perusahaan memiliki nilai mean sebesar 55,7143 dan standar deviasi sebesar 14,85785.
2. Motivasi memiliki nilai minimum sebesar 14,00 Kemudian nilai maksimum sebesar 60,00. Selain itu variabel motivasi memiliki nilai mean sebesar 43,5714 dan standar deviasi sebesar 11,90245.
3. Komunikasi memiliki nilai minimum sebesar 20,00 kemudian nilai maksimum sebesar 75,00. Selain itu variabel komunikasi memiliki nilai mean sebesar 55,6508 dan standar deviasi sebesar 14,12977.
4. Stres Kerja memiliki nilai minimum sebesar 18,00 kemudian nilai maksimum sebesar 75,00. Selain itu variabel stres kerja memiliki nilai mean sebesar 55,6508 dan standar deviasi sebesar 14,81003.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	5,40772744
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,083
	Negative	-0,107
Test Statistic		0,107
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,069

Sumber : Data Olahan SPSS 28, (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas nilai signifikansi asymp.sig (2- tailed) sebesar 0,069 lebih besar dari 0.05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,773	2,959		0,937	0,353		
	Motivasi	0,242	0,111	0,194	2,181	0,033	0,284	3,520
	Komunikasi	0,045	0,092	0,042	0,487	0,628	0,295	3,385
	Stres Kerja	0,742	0,079	0,740	9,369	0,000	0,360	2,777

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 28, (2023)

Dari tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan VIF yang pada tabel menunjukkan nilai yang jauh lebih kecil dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam mode regresi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations						
Spearman's rho			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
				X1	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,560
		N	63	63	63	63
	X2	Correlation Coefficient	.772**	1,000	.704**	0,041
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,748
		N	63	63	63	63
	X3	Correlation Coefficient	.682**	.704**	1,000	0,018
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,891
		N	63	63	63	63
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,075	0,041	0,018	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,560	0,748	0,891	
		N	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan SPSS 28, (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan nilai signifikansi atau sig. (2tailed) dari variabel motivasi (x^1) sebesar 0,560 yang artinya $0,560 > 0,05$. Nilai signifikansi dari variabel komunikasi (x^2) sebesar 0,748 yang artinya $0,748 > 0,05$. Nilai signifikansi dari stres kerja (x^3) sebesar 0,891 yang artinya $0,891 > 0,05$. Dengan kata lain nilai dari variabel motivasi

(x^1), komunikasi (x^2), stres kerja (x^3) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,773	2,959		0,937	0,353
	Motivasi	0,242	0,111	0,194	2,181	0,033
	Komunikasi	0,045	0,092	0,042	0,487	0,628
	Stres Kerja	0,742	0,079	0,740	9,369	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 28, (2023)

Berdasarkan tabel 6 hasil regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,773 + 0,242X_1 + 0,045X_2 + 0,742X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,773. Artinya adalah apabila Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kepuasan kerja karyawan tetap sebesar 2,773.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar 0,242 menyatakan bahwa jika motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,242. Dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,045 menyatakan bahwa komunikasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,045. Dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi Stres Kerja sebesar 0,742 menyatakan bahwa stress kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,742. Dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	0,868	0,861	5,54351

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 28, (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,861. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi, dan stres kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 86,1% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,773	2,959		0,937	0,353
Motivasi	0,242	0,111	0,194	2,181	0,033
1 Komunikasi	0,045	0,092	0,042	0,487	0,628
Stres Kerja	0,742	0,079	0,74	9,369	0

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 28, (2023)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan nilai t hitung masing-masing variabel:

1. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t hitung motivasi sebesar 2,181 > t tabel sebesar 1,670 dan nilai signifikansi sebesar 0,033 < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa H₁ dalam penelitian ini diterima pada PT. Central Group Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t hitung komunikasi sebesar 0,487 > t tabel sebesar 1,670 dan nilai signifikansi sebesar 0,628 > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komunikasi (X₂) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H₂ dalam penelitian ini ditolak pada PT. Central Group Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai t hitung stress kerja sebesar 9,369 > t tabel sebesar 1,670 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < .0,05. Artinya Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Central Group Pekanbaru.

Kesimpulan

Berdasarkan dari penjelasan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Central Group Pekanbaru yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang termotivasi dalam bekerja maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi terhadap karyawan sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena stres kerja harus menjadi perhatian yang utama karena dengan mengetahui permasalahan kerja pada karyawan maka akan berdampak baik pada perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memberikan tambahan

variabel yang mungkin bisa memperkuat hubungan antar variabel dependen dan independennya. Serta menambah periode yang digunakan agar hasil dari penelitian lebih baik model regresinya.

Daftar Pustaka

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt . Victory International Futures Kota Malang)*. 50(6), 58–67.
- Ahmad, F., K, J., U, J., & A, A. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Honorer*. 13(2), 8–13.
- Andry. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru*. 8, 117–126.
- Arifin, A. R. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. In *Progress In Retinal And Eye Research* (Vol. 561, Issue 3).
- Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 77–83.
- Handoko, & Rambe. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Husni. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Riau Graindo Pekanbaru. *Skripsi*, 4, 1–23.
- Jafar, S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional Vii*. 21, 1–9.
- Kurniasari, R., Bilgah, B., & Shafira, A. D. (2020). Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Depok Kota Jawa Barat. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 59–67.
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Departemen Teknik Pt Pelindo Marine Service). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(4), 1–7.
- Muhyi, D. M., Hartono, Budiyono, S. C., Satianingsih, R., Sumardi, Rifai, I., Zaman, Q., Astutik, E. P., & Fitriatien, S. R. (2018). Metodologi Penelitian. *Adi Buana University Press*, 1–83. www.unipasby.ac.id
- Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Smk Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Nugraha, F., & Suherna. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Mediasi Stres Kerja Dan Hubungan Rekan Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Bjb Kcu Rangkasbitung)*.
- Nursalam. (2020). *Metode Penelitian Ilmu Manajemen*.
- Paskanindia, Y. W. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Cv Cita Nasional*.
- Putri, R. O., & Dewi, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 13–01(9), 2085–0352.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. 20.
- Rosmaini, & Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rezkiah, N. (2020). *Determinan Stres Kerja Pada Karyawan Di Kantor Bni Cabang Wilayah Makassar Tahun 2020*.
- Suwandana, & Made, G. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh*

- Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur*. 9(5), 1899–1920.
- Siregar, H. A. M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Herfinta Farm And Plantation Medan*.
- Wirya, A, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja
- Yuananda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manna Kampus (Mirota Kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *Kinerja*, 19(2), 205–214.
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura. *E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(3), 610–619.