

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT SUMBER
GRAHA SEJAHTERA LUWU**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri Palopo untuk Melakukan Penelitian Skripsi dalam rangka penyelesaian
studi Jenjang sarjana pada program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



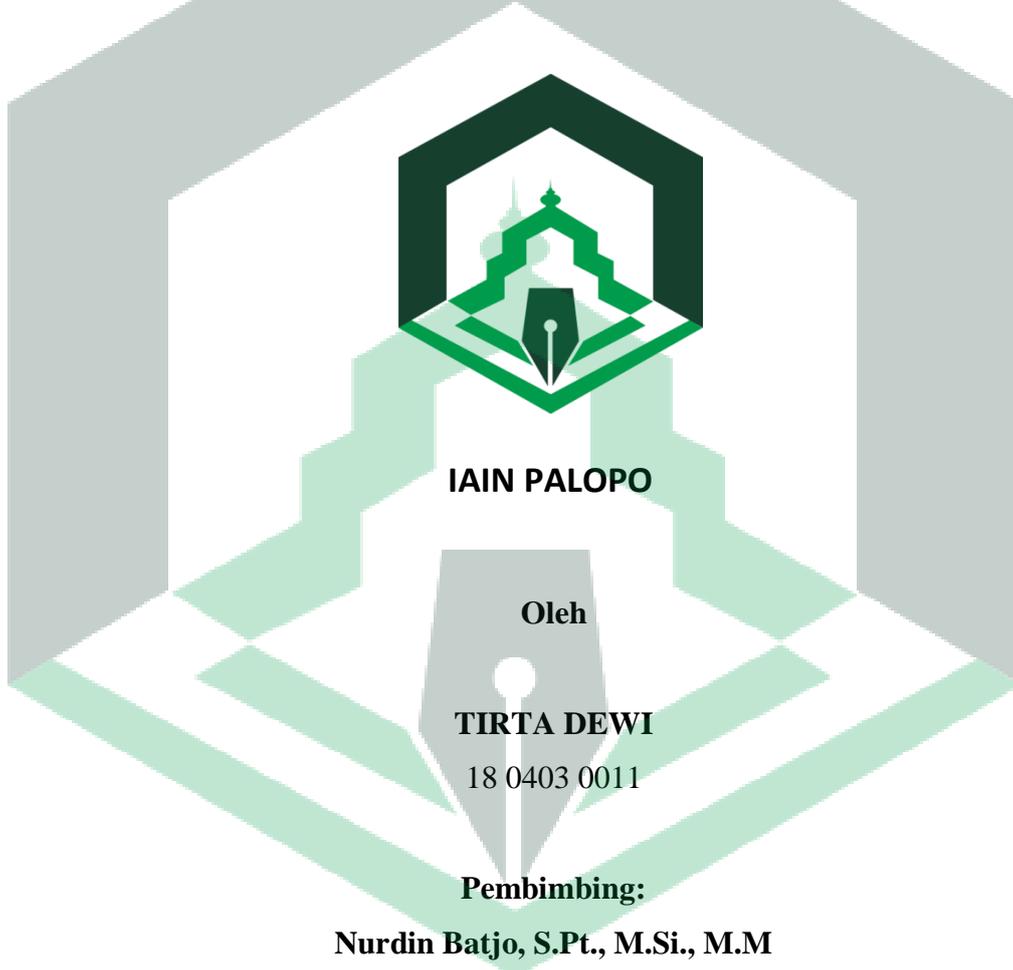
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

2023

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PADA PT SUMBER
GRAHA SEJAHTERA LUWU**

Proposal Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri Palopo untuk Melakukan Penelitian Skripsi dalam rangka penyelesaian
studi Jenjang sarjana pada program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOP30**

2023

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tirta Dewi
Nim : 18 0403 0011
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 13 Maret 2023

Yang membuat pernyataan



Tirta Dewi
NIM. 18 0403 0011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu oleh Tirta Dewi Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0403 0011, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 25 September 2023 bertepatan dengan 10 Rabiul Awal 1445 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 02 Oktober 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang ()
2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Sekretaris Sidang ()
3. Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M. Penguji I ()
4. Arsyad L., S.Si., M.Si. Penguji II ()
5. Nurdin Batjo., S.Pt., M.M. Pembimbing ()

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIDN 198201242009012006



Akbar Sabani, S.E.I., M.E.I.
NIDN 2005048501

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
ءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu”** setelah melalui proses yang panjang.

Selawat dan Salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam program studi manajemen bisnis syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Teristimewa kepada orangtua tercinta, bapak saya Basru, dan Ibu saya Rahma yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga dewasa, memberikan pengorbanan yang tiada batas dan senantiasa memberikan dorongan dan doa.

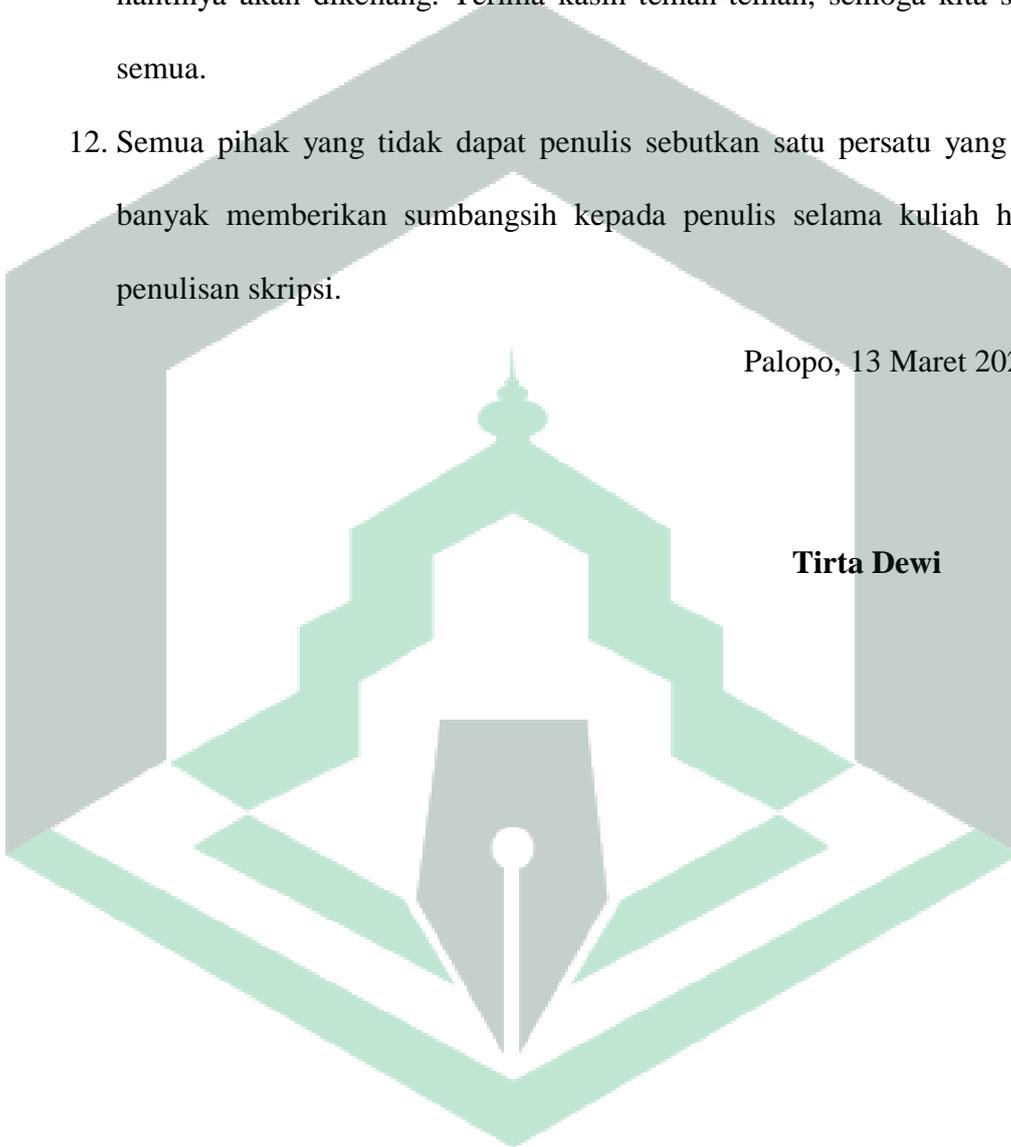
2. Prof. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo beserta Wakil Rektor I, II, III, IAIN Palopo.
3. Dr. Hj. Anita Marwing, M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
4. Akbar Sabani S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syari'ah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
5. Nurdin Badjo, S.Pt., M.M. selaku pembimbing saya yang telah membimbing saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Arsyad L., S.Si., M.Si. dan Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M. selaku dosen penguji yang memberikan kritikan serta arahan untuk penyelesaian skripsi ini
7. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku pimpinan perpustakaan IAIN Palopo beserta karyawan dan karyawan dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman mahasiswa manajemen bisnis syariah 2018 terkhusus yang telah ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

11. Kepada semua teman seperjuangan penulis di Manajemen Bisnis Syariah khususnya pada kelas MBS A, yang selalu membantu penulis selama kuliah dan selalu memberikan saran, masukan dan pelajaran hidup yang nantinya akan dikenang. Terima kasih teman-teman, semoga kita sukses semua.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama kuliah hingga penulisan skripsi.

Palopo, 13 Maret 2023

Tirta Dewi



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf

Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal.	Ž.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S.	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah).
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah).
ع	'ain	'	apstrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf.	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We

هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ـ,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (^).

2. Vocal

Vocal Bahasa arab, seperti vocal Bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong. Vocal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dammah</i>	U	U

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i

ا	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u
---	-----------------------	----	---------

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Contoh:

كيف : *kaifa*

هل هو : *hau*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	<i>Fathah dan alif atau ya'</i>	A	a garis di atas
إ	<i>Kasrah dan ya'</i>	I	i garis di atas
أ	<i>Dammah dan wau</i>	U	u garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Ta marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا : *rabbāna*

نَجَّيْنَا : *najjāina*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعِمُّ : *nu‘ima*

عُدُوُّ : *‘aduwwun*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma'arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

Al-'Ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata ,Allah' yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz *al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan

kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahrū Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur‘ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

11. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt. = *subhanahu wa ta`ala*

Saw. = *shallallahu `alaihi wa sallam*

as = *`alaihi as-salam*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

I = lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = wafat tahun

Qs.../...4 = QS al-Baqarah /2:4 atau QS
Ali-`Imran/3:4

HR = Hadis..Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN Sampul	I
HALAMAN Judul	ii
HALAMAN Pernyataan Keaslian	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN Transliterasi Arab dan Singkatan	vii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR Kutipan Ayat	xvii
DAFTAR Tabel	xviii
DAFTAR Gambar	xix
DAFTAR Istilah	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
B. Landasan Teori	11
C. Kerangka Pikir	32
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Populasi dan Sampel	37

E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Instrumen Penelitian	39
G. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Surah At-Taubah ayat 105	22
--------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	60
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji f (Uji Simultan).....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Uji Parsial)	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Motivasi dalam Mendorong Perilaku.....	15
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	17
Gambar 2.3 Kerangka Pikir.....	32



DAFTAR ISTILAH

SPSS : *Statistical Package Of Social Science*

Q.S : Duran Surah

H0 : Hipotesis 0

H1 : Hipotesis 1

(X) : Variabel Independen

(Y) : Variabel Dependen

x : Kali

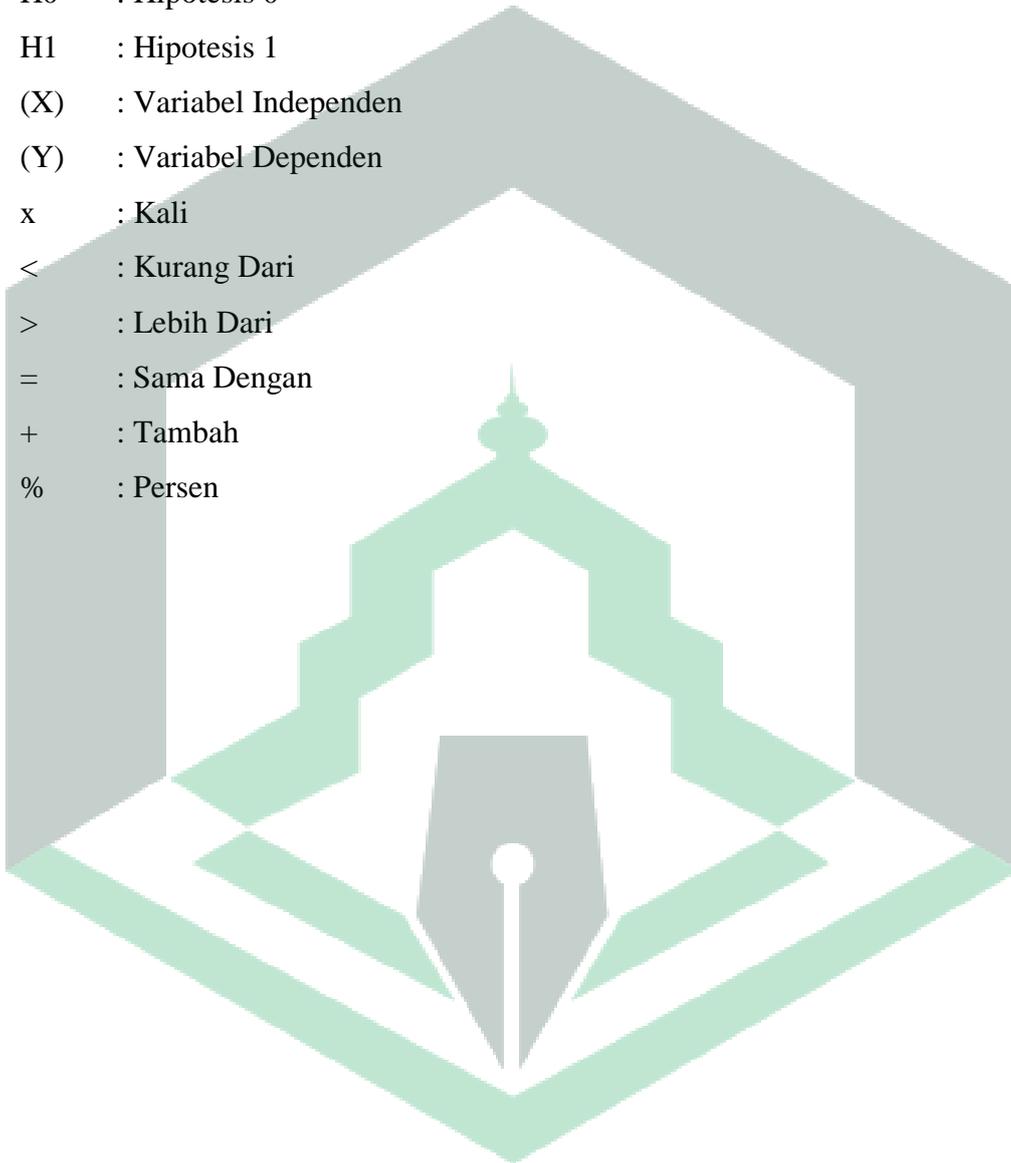
< : Kurang Dari

> : Lebih Dari

= : Sama Dengan

+ : Tambah

% : Persen



ABSTRAK

Tirta Dewi, 2023. "Pengaruh Motivasi Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu". Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurdin Batjo

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang disebar dengan populasi beberapa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan bertemu secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti yang dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *software SPSS* versi 27. Berdasarkan uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel motivasi, variabel komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan pada variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh. Berdasarkan uji f (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,197, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 19,7%.

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

ABSTRACT

Tirta Dewi, 2023. "The Effect of Communication Motivation and Work Stress on Employee Satisfaction at PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu". Thesis for the Sharia Business Management Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Nurdin Batjo

This study aims to determine the effect of motivation, communication and work stress on employee satisfaction at PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. This research uses quantitative methods. The data collection technique in this study used a questionnaire which was distributed to a population of several employees of PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. The sampling technique uses accidental sampling by meeting by chance/accidentally meeting with researchers who can be used as a sample if the person met by chance is suitable as a data source.

The research method used is multiple regression analysis with the help of SPSS version 27 software. Based on the t test (partial test) shows that motivational variables, communication variables and job stress variables partially influence job satisfaction variables. Based on the f test (simultaneous test) shows that the variables of motivation, communication and work stress simultaneously affect the job satisfaction variable. The value of the coefficient of determination (R²) is 0.197, this means that the effect of the variables of motivation, communication and work stress simultaneously on the variable of job satisfaction is 19.7%.

Kata Kunci: Motivation, Communication, Job Stress and Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan.

Ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi.¹

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

¹Adnyani Dewi Ayu Gusti I Saputra Paramita Pradnya Made, "Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" 8, No. 1 (2019): 1–29.

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.²

Permasalahan dalam pengelolaan manajemen SDM dapat terjadi di organisasi apa saja, baik itu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun manufaktur. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai kepuasan kerja yang dilihat dari kurang puasny dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi dan ditemukan permasalahan yang berhubungan dengan timbulnya ketidakpuasan kerja pada karyawan PT. SGS LUWU, dilihat dari perilaku karyawan yang malas dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, perusahaan sudah mentoleransi keterlambatan 5 menit dari jam dimulainya kerja yaitu pukul 07:15 WITA, akan tetapi ada beberapa karyawan yang datang sekitar pukul 07:25 WITA. Serta hasil produksi yang tidak mencapai target.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja, Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan

²Vionna & Budiyo Purwandani, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9, no. 9 (2020): 3–17.

bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi dan suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan disebut motivasi. Berdasarkan yang peneliti lihat di kehidupan sehari-hari karyawan disekitar, terdapat indikasi yang mnenyebabkan ketidakpuasan karyawan karena motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama, suasana kerja yang kurang nyaman seperti suara bising yang disebabkan mesin pabrik yang dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan dan kurangnya kegiatan rekreasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang, interaksi yang baik antar anggota akan menghasilkan komunikasi efektif, Disamping indikasi rendahnya motivasi, juga terdapat permasalahan lain yaitu komunikasi yang kurang efektif. Dari hasil pra observasi dengan beberapa karyawan, menyatakan bahwa adanya komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, jika salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka karyawan tersebut akan saling menyalahkan. Permasalahan tersebut akan mengakibatkan adanya

konflik yang berkepanjangan antar sesama karyawan yang timbul akibat komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan efektif.

Stres kerja dan kepuasan kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan mengalami peningkatan tekanan darah.³

Menurut Runtu dan Widyarini, salah satu aspek yang sering digunakan untuk melihat kondisi pengelolaan SDM suatu organisasi adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja rendah menimbulkan dampak negatif seperti mangkir, pindah kerja, produktivitas rendah, kesehatan tubuh menurun, kecelakaan kerja, pencurian, dan lain-lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan turnover karyawan. Kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

³ I Gusti Ayu Dewi Adnyani Made Pradnya Paramita Saputrad, "PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN" 8, no. 1 (2019): 6961–89.

Kepuasan kerja merupakan variabel sikap attitude, yang berkaitan dengan perasaan individu terhadap pekerjaannya.⁴ Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian di PT. Sumber Graha Sejahtera dengan judul **“Pengaruh Motivasi Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, penulis merumuskan beberapa pertanyaan mendasar dan menjadi pertanyaan penelitian. Rumusan pernyataan penelitian tersebut sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?
2. Apakah terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?
3. Apakah terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?
4. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu secara persial.

⁴ Putu Diah Andriyani and I Gusti Ayu Manuati Dewi, “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 10 (2020): 3463, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>.

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu secara persial.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu secara persial.
4. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori, khususnya yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

2. Praktis

Penelitian ini digunakan sebagai alat bantu dalam pengambilan keputusan guna menilai sebuah perusahaan dan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai relevansi lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

3. Akademisi

Penelitian ini digunakan sebagai referensi dalam pemahaman mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang dijadikan dasar dan acuan oleh penulis dalam menyusun proposal selain itu juga menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini adapun contoh penelitian terdahulu yang menjadikan acuan penulis yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Teknik Penelitian	Lokasi/Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Made Pradnya Paramita saputra, I Gusti ayu dewi Adnyani ⁵	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan	Kuantitatif	Metode Pengukuran Data Skala Likert	PT. PPILN Bali	Motivasi dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan
2	Putu Diah Adriyani, I Gusti Ayu Manuati Dewi ⁶	Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja	Kuantitatif	Analisis Regresi Linear Berganda	Hotel Keraton Jimbaran Beach	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

⁵Made Pradnya Paramita Saputra and I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 1 (2018): 1, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>.

⁶Andriyani and Manuati Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

3	Andia Salsabila, Ian Nurpatria Suryawan ⁷	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Penelitian Kausalitas	PT.KWS Wilayah Bali	Hasil uji hipotesis, Ho1, Ho2, Ho3, ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Vionna Purwandi, Budiyanto ⁸	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari baking Center Surabaya	Kuantitatif	Metode Sampling Jenuh	Bogasari Baking Center Surabaya	Hasil penelitian menjelaskan motivasi, komunikasi, dan stress kerja diperoleh fakta baik, bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Aldika Rahmanda na Saputra, Parwoto ⁹	Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Karyawan PT.Karangmas	Kuantitatif	Proporsional stratified random sampling	PT.Karangmas Unggul Bekasi	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan

⁷Suryawan Nuepatria Ian Salsabilla Andia, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen Indonesia* 4, no. 1 (2016): 137–46.

⁸Purwandani, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya."

⁹Aldika Rahmandana Saputra and Parwoto Parwoto, "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi," *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 1–226, <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>.

		Unggul Bekasi				terhadap kinerja karyawan.
6	Untung Sriwidodo, Agus Budhi Haryanto ¹⁰	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan	Kuantitatif	Metode regresi linier berganda	Seluruh Pegawai dinas pendidikan	Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh terhadap kinerja.
7	Uswatun Hasanah, Arintowati H. Handoyo, Poppy Ruliana, Irwansyah ¹¹	Efektivitas E-Mail Sebagai Media Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan	Kuantitatif	Metode deskriptif		Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Efektifitas email sebagai media internal memiliki pengaruh yang kuat
8	Jeremy Chua, Oluremi B. Ayoko ¹²	Employees' self-determined motivation, transformation	Kuantitatif	model linking employees'	Byexamining the link between follower's perceptions	Specifically, self-determined motivation (intrinsic, autonomous) was

¹⁰ Untung Sriwidodo and Agus Budhi Haryanto, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan," *Manajemen Sumberdaya Manusia* 4, no. 1 (2015).

¹¹ Uswatun Hasanah et al., "Efektivitas E-Mail Sebagai Media Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan," *Inter Komunika : Jurnal Komunikasi* 3, no. 2 (2018): 153, <https://doi.org/10.33376/ik.v3i2.233>.

¹² Jeremy Chua and Oluremi B. Ayoko, "Employees' Self-Determined Motivation, Transformational Leadership and Work Engagement," *Journal of Management and Organization* 27, no. 3 (2021): 523–43, <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.74>.

		al leadership and work engagement				positively linked with work engagement while intrinsic.
9.	Ary Wira Andika, Ni Putu Irmayanti ¹³	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik terhadap kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Bandung	Kuantitatif	Analisis regresi linier berganda, Analisis korelasi berganda, Analisis determinasi	PT.Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Bandung	konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
10	Yayu Siti Nurgilang, Ahmad Mulyadi Kosim, Hilman Hakiem ¹⁴	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dalam Perspektif Islam	Kuantitatif	Survey Sampel	BTN Syariah Bogor	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Motivasi berpengaruh positif.

Sumber: Rangkuman Beberapa Artikel 2022

¹³Ary Wira Andika and Ni Putu Irmayanti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung," *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 3 (2021): 298, <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>.

¹⁴Yayu Siti Nurgilang, Ahmad Mulyadi Kosim, and Hilman Hakiem, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Di BTN Syariah Bogor" 4 (2018): 1–13.

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Defenisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.¹⁵

Pengistilaan manajemen sumber daya manusia, merujuk pada sebuah desain dan pengaplikasian sebuah sistem formal di sebuah perusahaan agar lebih memastikan potensi-potensi SDM termanfaatkan secara efektif dan efisien agar terealisasinya tujuan-tujuan perusahaan. Aktivitas MSDM secara umum adalah pengadaan, pengembangan, serta pemeliharaan karyawan.¹⁶

Proses pencapaian tujuan perusahaan memiliki kendala yang banyak diantaranya permasalahan bahan mentah, peralatan kerja, mesin produksi, dan lingkungan kerja, serta kendala karyawan yang merupakan pengelola faktor-faktor

¹⁵M.Si Nurdin Batjo, Dr. Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. M.E Humaidi, S.E.I., *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Pertama, vol. 9 (Makassar: Penerbit Angkasa Timur, 2019), <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

¹⁶Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh.

produksi yang ada di perusahaan. Karyawan adalah manusia dan merupakan faktor produksi, yang dalam pencapaian tujuan perusahaan merupakan masukan, yang kemudian mengalami proses pengelolaan oleh perusahaan yang berujung pada sebuah hasil atau keluaran.¹⁷

MSDM merupakan sistem yang terdiri dari banyak aktivitas interdependen atau saling terkait satu sama lain. Aktivitas ini tidak berlangsung menurut isolasi yang jelas setiap aktivitas memengaruhi SDM lain. Misalnya keputusan buruk menyangkut kebutuhan staffing bisa menyebabkan persoalan ketenagakerjaan, penempatan, kepatuhan sosial, hubungan serikat buruh/manajemen, dan kompensasi. Bila aktivitas SDM dilibatkan secara keseluruhan, maka aktivitas tersebut membantu sistem manajemen SDM perusahaan. Perusahaan dan orang merupakan sistem terbuka karena mereka dipengaruhi oleh lingkungannya.¹⁸

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari manajemen SDM adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga diperoleh SDM yang terpuaskan oleh perusahaan dan dapat memuaskan keinginan perusahaan. Manajemen SDM memfokuskan perhatian pada pengelolaan SDM yang merupakan bagian dari manajemen umum.¹⁹

Sebagaimana manajemen umum memiliki fungsi, manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

¹⁷Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh.

¹⁸Gross National and Happiness Pillars, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*, ed. Ida Bagus Putu Eka Suadnyana and Desain, Pertama (Bali: UNHI, 2020).

¹⁹National and Pillars.

- 1) Fungsi manajerial
 - a) Perencanaan (Planning)
 - b) Pengorganisasian (Organizing)
 - c) Pengarahan (Directing)
 - d) Pengendalian (Controlling)
- 2) Fungsi Operasional
 - a) Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b) Pengembangan
 - c) Kompensasi
 - d) Pengintegrasian
 - e) Pemeliharaan
 - f) Pemutusan hubungan kerja²⁰

Penerapan Fungsi MSDM secara Makro dan Mikro Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam MSDM dalam arti makro adalah fungsi-fungsi pokok manajemen umum, seperti fungsi manajerial, sedangkan dalam arti mikro adalah fungsi-fungsi MSDM secara fungsi operasional. Perbedaannya adalah bahwa fungsi tersebut dilakukan bukan oleh manajer perusahaan swasta biasa, tetapi oleh badan-badan pemerintah yang diserahi tugas dalam pengelolaan SDM.²¹

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan sub pokok pembahasan yang kecil jika kita mengkaji tentang manajemen SDM. Motivasi telah ada dan seusia dengan keberadaan

²⁰Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

²¹National and Pillars, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan*.

manusia itu sendiri, tetapi dalam pembahasan terperinci berkembang di tahun 1950-an, dimana pengertian, unsur, dan proses motivasi telah diformulasikan pada saat itu²².

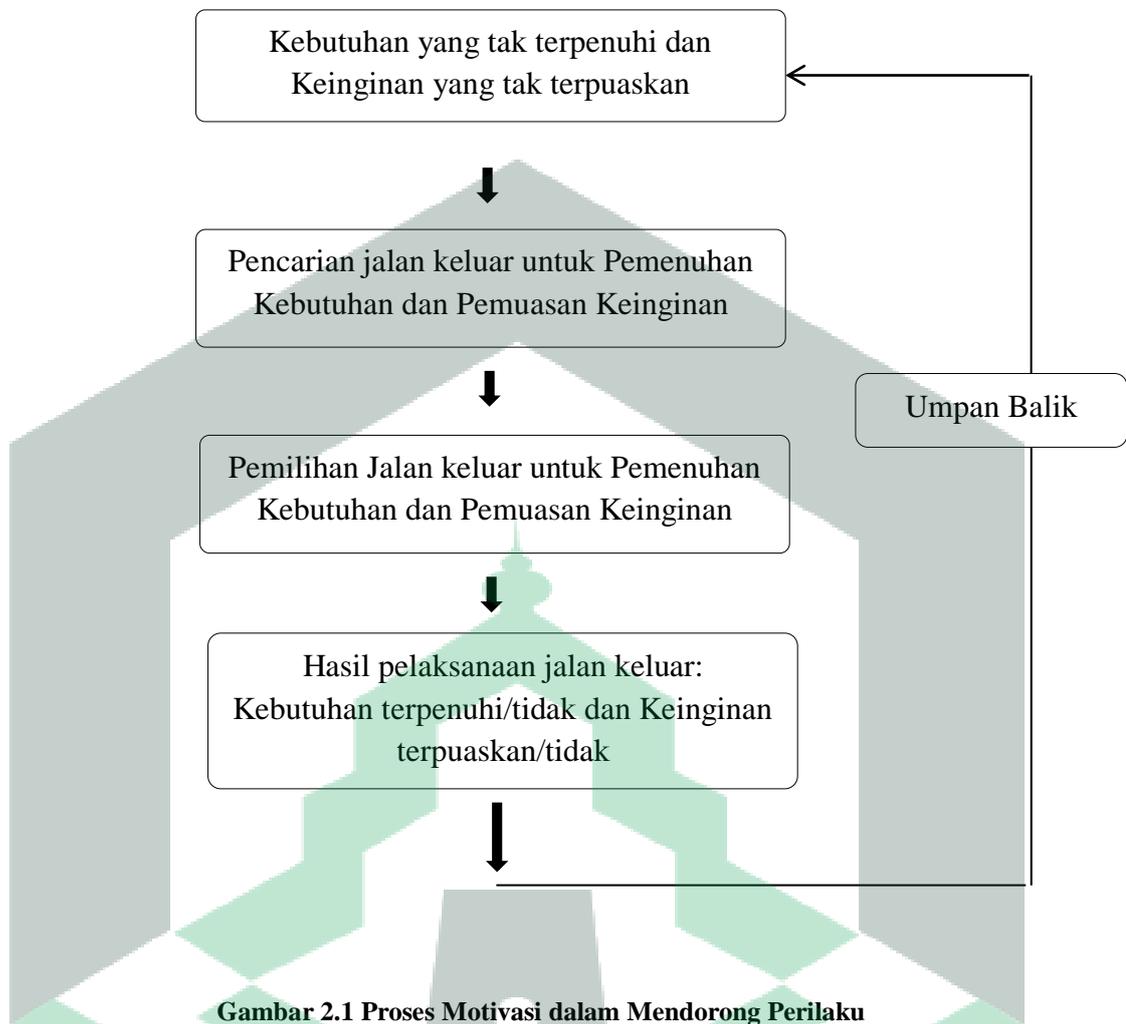
Motivasi menurut kamus adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Seorang karyawan dalam pencapaian tujuan dan target terdapat unsur-unsur yang dapat memberikan semangat atau pendorong dalam pencapaiannya. Kebutuhan dan keinginan seseorang tidak ada yang spesifik sama dengan orang lain, sehingga kebutuhan dan keinginan yang beragam menjadikan proses mentalitas dalam diri seorang karyawan.

Ada beberapa psikolog yang memberi pernyataan akan motivasi yang menjadi sebuah konstruksi hipotetis yang dipakai dalam menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan perilaku yang diarahkan pada tujuan. Dapat kita pahami motivasi dari uraian di atas, merupakan suatu factor yang menggerakkan dan memacu seseorang untuk berperilaku atau beraktifitas sesuai dengan keinginannya. Oleh sebab itu, motivasi kerja sering kali dimaknai sebagai faktor sekaligus pemicu seseorang untuk berlaku agar pekerjaannya selalu produktif.

b. Proses Motivasi

Motivasi bersumber dari kebutuhan dan keinginan yang belum terpuaskan, sehingga mendorong perilaku untuk pencapaian kepuasan.

²²Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.



Gambar di atas, proses bagaimana perilaku seseorang ditunjukkan oleh motivasinya dimulai ketika seorang memiliki kebutuhan yang belum terpenuhi atau keinginan yang belum terpuaskan, contohnya gaji yang belum memuaskan. Dikarenakan gaji yang belum terpuaskan tersebut, karyawan melakukan pencarian jalan keluar atas pemenuhan kebutuhan dan pemuasan keinginan agar memperoleh gaji yang memuaskan, maka tahap berikutnya adalah karyawan memilih satu diantara beberapa jalan keluar, seperti meminta kenaikan gaji kepada bagian personalia, mencari kerjaan paruh waktu agar gaji bertambah, ataupun

pindah kerja ke tempat yang lebih menjanjikan. Setelah menentukan pemilihan jalan keluar dan melaksanakan alternatif pilihan jalan keluar tersebut, maka akan terciptakan kebutuhan yang terpenuhi atau tidak dan keinginan yang terpuaskan atau tidak. Dari hasil ini akan terjadi umpan balik kembali pada bagian atas yaitu jika telah terjadi pemenuhan kebutuhan dan terpenuhkannya keinginan maka proses pemuasan jumlah gaji akan berhenti di tahap tersebut, tetapi jika kebutuhan tak terpenuhi dan keinginan tak terpuaskan maka akan terjadi proses motivasi selanjutnya.²³

c. Teori-Teori Motivasi

Kebutuhan merupakan faktor utama terjadinya proses motivasi yang akan mengubah tingkah laku, yaitu proses tingkah laku berhubungan kebutuhan dan kesenjangan antara kebutuhan dan pemenuhannya. Persepektif kebutuhan secara spesifik berhubungan dengan pertanyaan “faktor apakah yang berada di dalam perusahaan yang memotivasi para karyawan?”. Banyak manajer akan berpendapat bahwa dengan pemberian kompensasi yang tinggi para karyawan akan termotivasi untuk bekerja. Manajer yang lain akan berpendapat bahwa terciptanya komunikasi dengan prinsip kemanusiaan, kejujuran dan keterbukaan, akan sangat memotivasi karyawan untuk bekerja. Terdapat banyak teori tentang motivasi, terdapat beberapa yang populer seperti:

1) Teori Motivasi Klasik Frederik Winslow Taylor

Frederik Winslow Taylor memiliki teori motivasi klasik atau biasa disebut teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori Taylor berasumsi bahwa manusia

²³Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si. Dr. Mahadin Shaleh.

akan giat dalam bekerja jika kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, imbalan dalam bekerja dapat berbentuk uang atau barang yang bisa digunakan untuk pemenuhan kebutuhan fisiologisnya. Konsep teori ini sangat simpel dimana imbalan yang diterima dalam bentuk materi oleh seseorang akan menyebabkannya akan giat dalam bekerja. Sehingga manajer harus membuat uraian kerja dan bagaimana sistem kompensasi yang diberikan untuk memotivasi para karyawan. Dengan menggunakan prinsip semakin besar produksi karyawan, maka semakin banyak kompensasi yang diterimanya.

2) Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow memiliki teori motivasi yang sangat terkenal yang dinamakan teori kebutuhan. Dimana Maslow membagi seluruh kebutuhan manusia menjadi lima kelompok kebutuhan secara hierarki yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Aktualisasi Diri: Menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan berpendapat, menilai dan

Penghargaan Diri: Kebutuhan akan harga diri, dihormati dan dihargai orang lain

Sosial: Kebutuhan merasa memiliki, berafiliasi, berinteraksi, mencintai dicintai

Rasa Aman: Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup

Fisiologis: kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah

Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Maslow

Diagram hierarki kebutuhan Maslow di atas menyatakan bahwa kebutuhan manusia itu berjenjang atau bertingkat dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Dimana kebutuhan tingkat pertama adalah kebutuhan dasar manusia yang harus terpenuhi. Kemudian makin naik tingkatan kebutuhan maka akan makin sedikit jumlah manusia yang memiliki kriteria kebutuhan tersebut.²⁴

3) Teori Dua Faktor Frederic Herzberg

Frederic Herzberg memiliki teori motivasi yang terkenal dengan nama teori dua faktor. Teori ini terbangun atas penelitiannya terhadap 200 orang yang terdiri atas insinyur dan akuntan pada tahun 1950-an. Penelitiannya menyimpulkan bahwa orang termotivasi atau tidak, sangat ditentukan oleh dua faktor utama yang berada di lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut yaitu: pertama adalah faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (faktor kepuasan atau faktor penggerak), kedua adalah faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (faktor ketidakpuasan atau higienis). Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja kepada karyawan adalah:

- a) Tercapainya tujuan
- b) Pengakuan
- c) Pekerjaan itu sendiri
- d) Pertanggung jawaban
- e) Peningkatan

²⁴Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh.

f) Pengembangan

Faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja kepada karyawan adalah:

- a) Kebijakan dan Pengawasan
- b) Administrasi perusahaan
- c) Hubungan dengan pengawas
- d) Kondisi kerja
- e) Gaji
- f) Hubungan dengan pengawas
- g) Kehidupan pribadi
- h) Hubungan dengan bawahan
- i) Status dan
- j) Keamanan

Penelitian Herzberg menyarankan tiga hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, ketiga hal tersebut adalah:

- a) Hal yang menyenangkan karyawan yaitu pekerjaan yang menantang yang menghasilkan perasaan berprestasi, pengembangan, tanggung jawab, dapat menikmati pekerjaan, dan pengakuan atas pekerjaan.
- b) Hal yang mengecewakan yaitu embel-embel pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, gaji, tunjangan, hak-hak lainnya.
- c) Karyawan yang kecewa disebabkan oleh peluang berprestasi terbatas, akan menjadi sensitif di perusahaannya dan akan mencari-cari kesalahan.

4) Teori X dan Teori Y Douglas Mc. Gregor.

Douglas Mc. Gregor merupakan seorang psikolog sosial asal Amerika, memimpin proyek penelitian varietas dalam motivasi dan tingkah laku umum para anggota organisasi. Douglas Mc. Gregor merupakan seorang guru besar manajemen pada lembaga teknik Massachusetts. Douglas Mc. Gregor populer melalui teori X dan teori Y nya, di dalam bukunya yang bertajuk *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan). Teori ini mengasumsikan bahwa manusia secara tegas dan jelas dapat dikelompokkan pada manusia kelompok teori X (teori tradisional) dan kelompok manusia teori Y (teori demokratis).

Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Mc, Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut: Setelah meneliti perjanjian antara seorang manajer dengan karyawan Mc. Gregor menghasilkan asumsi-asumsi dan perilaku manusia di dalam organisasi. Berikut adalah asumsi dan perilaku manusia:

a) Teori X negatif mengasumsi sebagai berikut:

- (1) Karyawan adalah orang yang malas bekerja, sehingga jika ada kesempatan, karyawan tersebut akan bermalas-malasan atau menghindari pekerjaan.
- (2) Jika karyawan malas atau jika tidak menyukai pekerjaan, karyawan harus diatur, dikontrol, dan diancam sanksi hukuman jika tidak bekerja dengan giat.
- (3) Karyawan menghindari tanggung jawab dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.
- (4) Karyawan memposisikan keamanan diatas lainnya dan menggambarannya dengan sedikit ambisi.

b) Teori Y positif memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

- (1) Karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu yang wajar, alamiah, dan lumrah, baik sebagai tempat bermain atau istirahat dalam artian tempat berdiskusi atau sekedar bicara.
- (2) Karyawan meraih tujuan individu dan mengontrol diri, jika berkomitmen yang sangat objektif
- (3) Karyawan mengambil keputusan yang kreatif dan inovatif, dimana kemampuan ini bukan hanya dimiliki oleh kalangan top manajer atau dewan direksi tetapi tersebar secara menyeluruh karyawan perusahaan.

Teori Y mengemukakan bahwa memotivasi karyawan sebaiknya dilakukan dengan jalan meningkatkan partisipasi karyawan, bekerja sama, dan terikat pada keputusan. Dimana dedikasi dan loyalitas karyawan lebih menjamin keberhasilan pencapaian tujuan. Mc. Gregor mengungkapkan bahwa organisasi akan berjalan efektif sebagaimana mestinya, apabila pengarahan dan pengawasan digantikan dengan integrasi dan kerjasama, kemudian mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan.²⁵

d. Motivasi Menurut Perspektif Islam

Abdul hamid mursi menerangkan bahwasannya ada beberapa indikator motivasi dalam prespektif Islam sebagai berikut:

1) Motivasi fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsi-fungsinya. Diantara ciri- ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaan hewan dan manusia adalah motivasi fisiologis. Fungsi-fungsi fisiologi merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan-

²⁵Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si. Dr. Mahadin Shaleh.

kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan goncangan atau ketidak seimbangan. Studi-studi fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan secara permanen. Bila keseimbangan itu lenyap maka timbul motivasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.

2) Motivasi Menjaga Diri

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa. Sebagian ayat Al-Qur'an menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut dalam kehidupan.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
 (التوبة/9: 105)

Terjemahannya:

Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”(At-Taubah/9:105)²⁶

²⁶ Qur'an Kemenag

3. Komunikasi

a. Pengertian 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.²⁷

Menurut Louis Forsdale "*communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals what operate according to rules*". Komunikasi adalah suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Pada definisi ini, komunikasi juga dipandang sebagai suatu proses. Yang dimaksud dengan kata signal disini adalah signal yang berupa verbal dan non verbal yang mempunyai aturan tertentu. Dengan adanya aturan ini menjadikan orang yang menerima signal yang telah mengetahui aturannya akan dapat memahami maksud dari signal yang diterimanya. Misalnya setiap bahasa mempunyai aturan tertentu baik bahasa lisan, bahasa tulisan maupun bahasa isyarat. Bila orang yang mengirim signal menggunakan bahasa yang sama dengan

²⁷Purwandani, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya."

orang yang menerima signal, maka si penerima akan dapat memahami maksud dari signal tersebut, tetapi kalau tidak, mungkin dia tidak dapat memahami maksudnya. Forsdale juga mengatakan bahwa pemberian signal dalam komunikasi dapat dilakukan dengan maksud tertentu atau dengan disadari dan dapat juga terjadi tanpa disadari.

Menurut Brent D. Ruben komunikasi manusia adalah suatu proses dimana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan dan sekitarnya. Jika definisi ini dibandingkan dengan dua definisi sebelumnya yang memakai istilah stimulus dan signal, definisi Ruben menggunakan istilah informasi yang diartikan sebagai kumpulan data, pesan (message), susunan isyarat dalam cara tertentu yang mempunyai arti atau berguna bagi sistem tertentu. Istilah menciptakan informasi yang dimaksudkan Ruben adalah tindakan menyandingkan pesan yang berarti kumpulan data atau suatu set isyarat. Sedangkan istilah mengirimkan informasi adalah proses dimana pesan dipindahkan dari si pengirim kepada orang lain. Istilah pemakaian informasi menunjuk kepada peranan informasi dalam mempengaruhi tingkah laku manusia baik secara individual, kelompok, maupun masyarakat. Jadi jelas bahwa tujuan komunikasi menurut ruben adalah untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain.²⁸

²⁸Rasmulia Sembiring, "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd. Rasmulia" 8, no. 1 (2015): 42-47.

b. Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut Muhammad, jenis-jenis komunikasi organisasi antara lain adalah:

1) Komunikasi verbal

Komunikasi Verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan.

2) Komunikasi Nonverbal

Komunikasi Nonverbal adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti: komunikasi yang menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vokal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dari dalam diri sendiri. Beberapa komponen komunikasi adalah sumber, pesan, saluran penerima dan balikan. Dalam komunikasi interpersonal hanya seorang saja yang terlibat, pesan mulai dan berakhir dalam diri individu masing-masing. Wenburg dan Wilmot menyatakan bahwa persepsi individu tidak dapat di cek oleh orang lain tetapi semua arti atribut pesan ditentukan oleh individu.

3) Komunikasi kelompok kecil

Komunikasi Kelompok Kecil adalah suatu kumpulan individu yang dapat mempengaruhi satusama lain, memperoleh beberapa kepuasan satu sama lain, berinteraksi untuk beberapa tujuan, mengambil peranan, terikat satu sama lain dan berkomunikasi tatap muka. Jika salah satu dari komponen ini hilang individu yang terlibat tidaklah berkomunikasi dalam kelompok kecil.

4) Komunikasi publik

Komunikasi Publik adalah pertukaran pesan dengan sejumlah orang dalam organisasi atau yang diluar organisasi, secara tatap muka atau melalui media. Dalam melakukan sebuah tugas dan pekerjaan, masing-masing individu dituntut untuk memiliki hubungan dan komunikasi yang baik secara menyeluruh baik dari pimpinannya langsung atau pun karyawan. Selain itu, pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan sebuah informasi apapun mengenai perusahaan tempat dimana mereka bekerja sehingga diperlukan komunikasi yang transparan antara pimpinan dan bawahan yang akan bersama-sama menetapkan tujuan, sasaran dan masa depan perusahaan yang nantinya bisa dicapai bersama. Maka, untuk mencapai tujuan tersebut komunikasi adalah sarana yang tepat untuk mengadakan koordinasi antar masing-masing bidang pekerjaan.²⁹

Komunikasi sebagai sebuah prosespenyampaian gagasan dan informasi dari seseorang kepada orang lain. Indikator yang digunakan pada variabel komunikasi antara lain:

a) Arah Komunikasi

Menurut Suwanto arah komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat, yaitu :

- (1) Komunikasi ke bawah, adalah komunikasi yang mengalir dari tingkat atas ke tingkat bawah dalam sebuah organisasi dan mencakup kebijakan pimpinan, instruksi dan memo resmi.

²⁹Sembiring.

- (2) Komunikasi ke atas, adalah komunikasi yang mengalir dari tingkat bawah ke tingkat atas sebuah organisasi, dan mencakup kotak saran, pertemuan kelompok, dan prosedur keluhan.
- (3) Komunikasi horizontal, adalah komunikasi yang mengalir melintasi berbagai fungsi dalam organisasi. Bentuk komunikasi ini diperlukan untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan berbagai fungsi organisasi.³⁰

b) Media Komunikasi

Media komunikasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya sebagai wadah komunikasi antara perusahaan dengan karyawan, namun media juga dapat mendukung keberadaan perusahaan secara sosial di tengah masyarakat. Dengan kata lain, selain menjadi wadah informasi dan komunikasi di antara para karyawan perusahaan, media internal juga sebagai sarana promosi yang efektif untuk menaikkan citra dan reputasi perusahaan.³¹

4. Stres Kerja

a. Pengertian Stres 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

³⁰ Sriwidodo and Haryanto, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan."

³¹ Hasanah et al., "Efektivitas E-Mail Sebagai Media Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan."

kerjasama dengan atasan, promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan, struktur organisasi yang kaku.³²

Setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan. Pada dasarnya setiap orang bisa mempunyai stres yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

b. Faktor-Faktor Stress Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan diantaranya yaitu :

1) Beban Kerja

Menurut Munandar Beban kerja dalam hal ini terlihat karyawan yang bekerja dengan shift kedua mengalami kelelahan pada keesokan harinya karena pada malam hari mereka harus bekerja full time. Karyawan pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional.

2) Pengembangan Karir

Keberhasilan dan kesiapan seseorang untuk bernegosiasi dan membuat keputusan-keputusan karir sesuai dengan tahap perkembangan karirnya. Menurut Munandar Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastiaan pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang. Tugas-tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran

³²Purwandani, "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya."

tanggung jawab, ketidakjelasan prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk-
unjuk pekerjaan.

2) Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan mengukur bagaimana sikap yang ditampakkan karyawan kepada rekan maupun pemimpin, menurut Luthans yaitu jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya terlihat pada saat menyampaikan suatu laporan pekerjaan karyawan merasa enggan dan menyuruh temannya untuk menemui pimpinan, karyawan terlihat gugup, pucat, dan gemeteran.³³

Pada dasarnya stres kerja mempunyai dampak positif dan juga dampak negatif. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Tingkat stres kerja yang rendah sampai sedang dapat mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dapat meningkatkan daya dorong atau semangat, serta menambah motivasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dan berkepanjangan dapat berdampak negatif, merusak, dan secara potensial berbahaya. Pada tingkat ini, stres akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, sehingga tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur, dampak selanjutnya adalah menurunnya kinerja karyawan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

³³Andika and Irmayanti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung."

dalam kadar tertentu stres juga diperlukan bagi seseorang untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya.³⁴

5. Kepuasan Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini harusnya diterima.

Menurut Bangun kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pelakunya. Tingkat kepuasan yang dirasakan orang seorang pekerja dapat dalam bentuk reaksi yang positif dan negatif.³⁵

Luthans menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi serta memiliki keterlibatan yang besar terhadap kegiatan- kegiatan organisasi akan mengembangkan penilaian yang positif terhadap pekerjaannya.³⁶

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins & Judge yaitu:

³⁴Andika and Irmayanti.

³⁵Andriyani and Manuati Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

³⁶Sarinah and Azhar Aziz, "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Komitmnn Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero)," *Jurnal Analitika 2* (2010): 82–94.

- 1) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Ariana & Riana menyebutkan terdapat beberapa indikator dalam kepuasan kerja yang dijelaskan oleh Luthans diantaranya yaitu:

- 1) Gaji

Gaji merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima pegawai dan dipandang sebagai suatu hal yang adil dan sesuai dengan harapannya.

- 2) Promosi

Promosi merupakan kesempatan pegawai untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

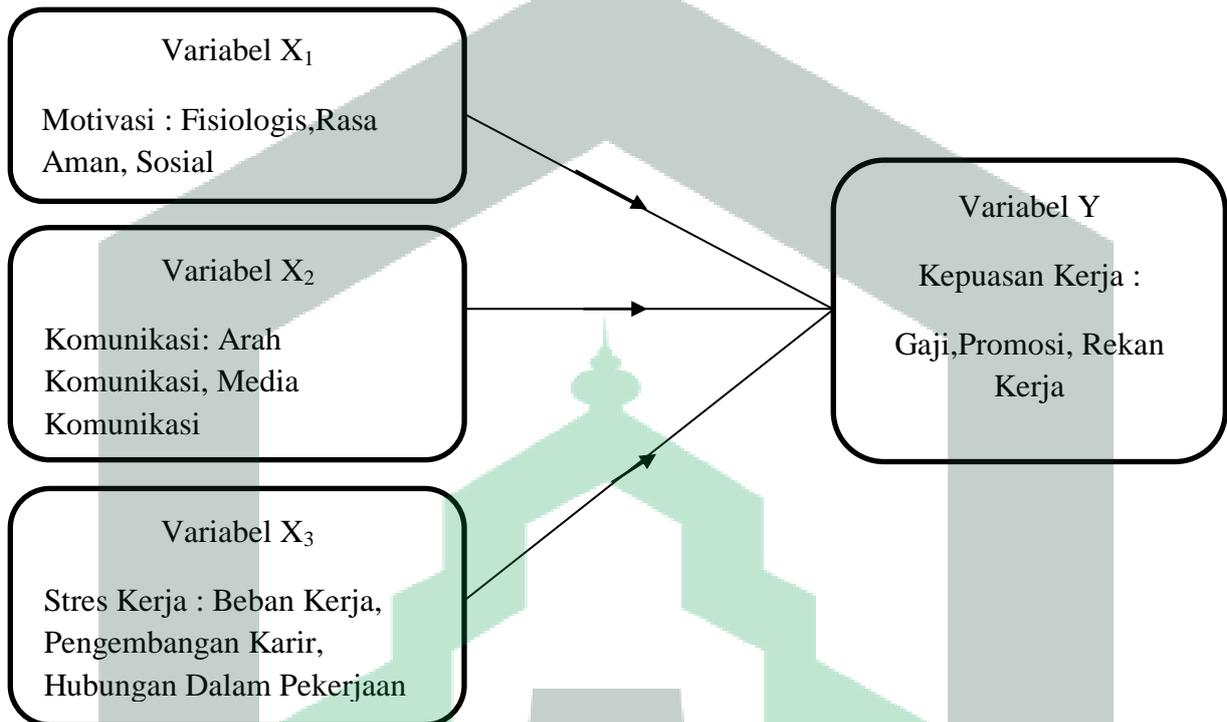
- 3) Rekan Kerja

Rekan kerja, Pola interaksi yang terjalin dengan baik antar individu dengan rekan kerja dalam suatu organisasi.³⁷

³⁷Andriyani and Manuati Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan Variabel di atas dapat dibuat kerangka pikir untuk menentukan pembahasan yang akan dibahas dalam kajian penelitian ini sesuai dengan judul penelitian.



Gambar 2.3 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan estimasi jawaban yang mungkin dapat diperoleh atau tidak dari masalah penelitian yang dikemukakan. Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta.³⁸

³⁸Samsu, *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, ed. M.Pd.I Dr. Rusmini, S.Ag., Diterbitkan Oleh: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA), Pertama (Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017).

H₁= Terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kepuasan karyawan

H₂= Terdapat pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kepuasan karyawan

H₃= Terdapat pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap kepuasan karyawan

H₄ = Terdapat pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja secara signifikan terhadap kepuasan karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model matematis, teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.³⁹

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian dilakukan di PT. Sumber Graha Sejahtera Kecamatan Bua Kabupaten Luwu, yang beralamat di JL. A. Maradang, Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan dan penelitian ini dilaksanakan 20 Mei-Juli 2022.

C. Defenisi Operasional Variabel

Variabel adalah sesuatu masalah yang akan diteliti dengan mencari rujukan teorinya dalam literatur. Seberapa banyak dukungan teori yang peneliti temukan akan semakin memperkuat variabel tersebut layak untuk diteliti. Walau dalam penelitian tertentu teori yang ditemukan dalam bentuk variabel hanya untuk menguji/ membuktikan teori yang ada.

³⁹ Ph.D. Samsu, S.Ag., M.Pd.I., *Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development, The Lancet*, vol. 160, 1902, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(01\)42777-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(01)42777-2).

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Defenisi Variabel	Indikator
1	Motivasi (X ₁)	Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.	1. Sosial 2. Rasa Aman 3. Fisiologis ⁴⁰
2	Komunikasi (X ₂)	Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang.	1. Arah Komunikasi ⁴¹ 2. Media Komunikasi ⁴²
3	Stres Kerja	Stres Kerja adalah suatu	1. Beban Kerja

⁴⁰ Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si. Dr. Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

⁴¹ Sriwidodo and Haryanto, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan."

⁴² Hasanah et al., "Efektivitas E-Mail Sebagai Media Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan."

	(X ₃)	perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	2. Pengembangan Karir 3. Hubungan Dalam Pekerjaan ⁴³
4	Kepuasan Kerja (Y)	kepuasan kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif	1. Gaji 2. Promosi 3. Rekan Kerja ⁴⁴

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Di sini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi.⁴⁵

⁴³ Andika and Irmayanti, "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung."

⁴⁴ Andriyani and Manuati Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

⁴⁵ M.Si Hardani, S.Pd. et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, ed. AK Husnu Abadi, A.Md., Pertama (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2017).

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Kecamatan Bua Kabupaten Luwu sebanyak 2.217 orang. Jadi sampel yang di ambil menggunakan teknik sampling insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan /insidental bertemu dengan penelitian dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Adapun dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Lemeshow sebab besaran populasi yang tidak terhitung kuantitas dan identitas jelas anggotanya dengan jumlah terus berubah-ubah. Rumus Lemeshow adalah⁴⁶

$$n = \frac{Z^2 1-a/2 P(1-p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

$Z^2 1 - a/2$ = Derajat Kepercayaan (95%, $Z=1,96$)

p = Maksimal estimasi (50% = 0,5)

d = Alpha atau besar toleransi kesalahan (10% = 0,1)

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 (1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

⁴⁶ Niken Nanincova, "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro," *Agora 7*, no. 2 (2019): 1–5.

Hasil perhitungan memperlihatkan besaran sampel yang dibutuhkan 96 sampel dan digenapkan menjadi 100 sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Seorang peneliti membutuhkan banyak alat atau teknik pengumpulan data dalam melakukan penelitian. Tes merupakan alat pengukuran dan panduan bagi peneliti dalam pengumpulan dan evaluasi data.⁴⁷ Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner sering menggunakan daftar periksa checklist dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa checklist adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti. Baik peneliti atau peserta survei hanya memeriksa apakah setiap item dalam daftar diamati, hadir atau benar atau sebaliknya. Skala penilaian lebih berguna ketika suatu perilaku perlu dievaluasi biasanya menggunakan skala Likert.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena (variabel) yang diamati. Instrumen penelitian harus memenuhi kriteria valid dan reliabel.⁴⁸ Instrument penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner, karena dapat mempercepat dan mempersingkat waktu pengumpulan data.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses di mana peneliti membawa struktur dan makna ke kumpulan data yang dikumpulkan. data kualitatif dan kuantitatif

⁴⁷Hardani, S.Pd. et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*.

⁴⁸Yunus Winoto, *Metode Penelitian Kuantitatif*, ed. Agung W Kurniawan Cetakan, pertama (Yogyakarta: Jogokaryan MJ III/503 Mantrijeron Yogyakarta, 2016).

memiliki karakteristik yang berbeda sehingga memerlukan metode analisis yang berbeda pula. Data kualitatif didasarkan pada makna yang diungkapkan di mana data yang dikumpulkan biasanya tidak terstandarisasi sehingga memerlukan klasifikasi ke dalam kategori dan analisis dilakukan melalui penggunaan konseptualisasi. Di sisi lain, data kuantitatif didasarkan pada makna yang diperoleh di mana data yang dikumpulkan adalah numerik dan standar dan analisis dilakukan melalui penggunaan diagram dan statistik. Dalam membantu penelitian ini dalam menganalisis data, penulis menggunakan program SPSS for Windows version 25.0 sebagai alat analisisnya.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Instrumen yang dikatakan valid ketika menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini digunakan untuk mengukur validitas hasil jawaban angket yang menunjukkan kedalaman pengukuran suatu alat ukur. Jika koefisien determinasi (r) adalah 0,50 maka indikator pernyataan tersebut valid secara empiris.⁴⁹

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika

⁴⁹Nanincova, "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro."

menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Biasanya sebelum dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data.

Hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus valid, dan baru dilanjutkan dengan uji reliabilitas data. Namun, apabila data yang diukur tidak valid, maka tidak perlu dilakukan uji reliabilitas data. Kriteria pengujian instrumen dikatakan handal apabila r hitung lebih besar dari pada r tabel pada taraf signifikan 5%.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas melibatkan evaluasi visual menggunakan metode gambaran umum. Probabilitas plot digunakan dalam program spss untuk membandingkan distribusi kumulatif dan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, itu disebut kesalahan kuadrat rata-rata, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Ini tidak terjadi dengan model regresi yang baik. Lakukan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan melihat scatter plot.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen, karena akan menurunkan kepercayaan terhadap uji signifikansi.⁵⁰

d. Uji Regresi Linear Berganda

Formulasi persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:⁵¹

Dimana:

Y : Kinerja

α : Konstanta

X_1 : Motivasi

X_2 : Komunikasi

X_3 : Stres Kerja

b : Koefisien Regresi

e. Uji Linearitas

Uji linearitas biasanya dipakai agar memeriksa ada atau tidaknya interaksi linear yang signifikan antara dua variabel.

3. Uji Hipotesis

a. Uji f (Pengujian Secara Simultan)

Untuk melihat gambaran apakah semua variabel bebas yang ada di dalam model berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka dilakukan Uji F. Serta Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan tingkat nilai signifikansi dengan nilai $\alpha = 0,05$. Dalam penelitian ini menggunakan perbandingan antara nilai signifikansi dengan nilai $\alpha = 5\%$ dengan ketentuan sebagai berikut :

⁵⁰Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009), 79

1) Jika nilai $\text{Sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji f (Pengujian Secara Simultan)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial (individu) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan. Ketentuan yang digunakan dalam uji statistik t adalah nilai F tabel dapat dilihat pada F statistik pada $df_1 = n - k - 1$ atau dengan signifikansi 0,05. Atau jika nilai t hitung $> t$ tabel.⁵²

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selain itu Koefisien Determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Nilai koefisien determinasi adalah antara satu dan nol. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka satu berarti variabel independen dapat menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya apabila nilainya kecil atau mendekati nol berarti variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

⁵²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* Cetakan Ke-7,(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 61

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte Pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertamakalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 Januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 April 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili Bapak Hasan Sunarko. Direktur Utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S. Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu staff officer masing-masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 Juni 1978 yang kemudian tanggal 1 Juni diperingati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal dimulainya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal 06 Nopember 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (plywood). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 Km dari Kota Administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 1785 yang terdiri dari, beberapa departemen antara lain:

- 1) Produksi memiliki 1345 karyawan
- 2) Maintenance memiliki 160 karyawan
- 3) Warehouse memiliki 62 karyawan
- 4) Procurement. memiliki 4 karyawan
- 5) HRD memiliki 66 karyawan
- 6) HTR memiliki 60 karyawan
- 7) PPIC/QC.QA memiliki 65 Karyawan
- 8) CI memiliki 4 Karyawan
- 9) Keuangan 5 Karyawan
- 10) TUK 4 Karyawan
- 11) CA 4 Karyawan
- 12) HSE 4 orang
- 13) Logistic 1 orang
- 14) IT 1 orang

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti dibawah ini:

Nama Perusahaan : PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Jenis Badan Hukum : Perseroan Terbatas

Alamat Perusahaan : Desa Barowa, Kec. Bua Kab. Luwu Provinsi Sulawesi Selatan

Nomor Telepon : (0471) 3307328

Nomor Fax : (0471) 326172

E – mail : -

Status Permodalan : PMA

Bidang Usaha/Kegiatan : Kayu Lapis (Plywood).

b. Fasilitas dan Peralatan

Fasilitas yang di miliki PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu pada saat itu yaitu:

- 1) Kantor ialah jika secara etimologis istilah kantor berasal dari bahasa Belanda yaitu Kantoor yang artinya ruangan tempat bekerja, tempat instansi dan lain-lain. Lalu jika dalam bahasa Inggris berasal dari kata Office yang artinya tempat untuk memberikan pelayanan, ruang tempat bekerja ataupun posisi. Pengertian tentang kantor dibagi kedalam dua bagian yang diantaranya arti secara dinamis dan secara statis.
- 2) Pos satpam adalah satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan keamanan fisik (physical security) dalam rangka penyelenggaraan keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya.
- 3) Mess yaitu tempat tinggal tapi berbeda dengan kost yang biasanya dalam satu kamar ditinggali 1 s/d 3 orang, mess adalah tempat tinggal yang disediakan perusahaan untuk karyawannya, jumlah orang yang mendiaminya pun

tergantung kebijakan perusahaan, mess dapat berbentuk kamar atau bisa juga rumah.

- 4) Klenteng adalah istilah “generic” untuk tempat ibadah yang bernuansa arsitektur Tionghoa
- 5) Pusdiklat adalah salah satu Unit Organisasi di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- 6) Parkiran mobil/motor Parkir adalah keadaan tidak bergerak suatu kendaraan yang bersifat sementara karena ditinggalkan oleh pengemudinya. Secara hukum dilarang untuk parkir di tengah jalan raya; namun parkir di sisi jalan umumnya diperbolehkan. Fasilitas parkir dibangun bersama-sama dengan kebanyakan gedung, untuk memfasilitasi kendaraan pemakai gedung.
- 7) Klinik adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan pelayanan medis dasar dan/atau spesialisik, diselenggarakan oleh lebih dari satu jenis tenaga kesehatan (perawat dan atau bidan) dan dipimpin oleh seorang tenaga medis (dokter, dokter spesialis, dokter gigi atau dokter gigi spesialis).
- 8) Absensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu acara. Setiap kegiatan yang membutuhkan informasi mengenai peserta tentu akan melakukan absensi.
- 9) Kantin adalah salah satu tempat untuk memenuhi kebutuhan makan dalam lingkungan perusahaan, selain harganya terjangkau oleh mahasiswa tempatnya juga terjangkau yaitu terletak didalam lingkungan kampus. Meskipun harganya

murah dan terjangkau namun higiene sanitasi makanan harus tetap di perhatikan.

- 10) Mushollah adalah ruangan, tempat atau rumah kecil menyerupai masjid yang digunakan sebagai tempat salat dan mengaji bagi umat Islam. Musala juga sering disebut dengan surau atau langgar di beberapa daerah. Berbeda dengan masjid dari segi fungsi karena tidak bisa dipakai untuk salat berjemaah skala besar seperti halnya untuk salat Jumat, pada umumnya musala dipakai untuk salat berjemaah dengan skala kecil, kurang lebih 10-15 orang, tergantung muatan kapasitas Mushalla tersebut. Biasanya musala tidak dilengkapi mimbar.
- 11) Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang/seorang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.
- 12) Gudang adalah tempat penyimpanan barang sebelum di kapalkan, kecuali bila kapal sudah stand by untuk siap muat, sementara stock gudang habis maka plywood bisa langsung dikapalkan tanpa penyimpanan sebelumnya di gudang
- 13) Knife grinder adalah tempat alat pengasahan pisau atau benda tajam lainnya
- 14) Maintenance adalah suatu tindakan perbaikan dan perawatan pada suatu objek. Sedangkan dalam dunia industri, maintenance diartikan sebagai tindakan pemeliharaan komponen atau mesin pabrik dan cara memperbaharui masa pakai ketika dianggap tidak layak atau sudah rusak.
- 15) Area produksi adalah seluruh proses industri yang di kerjakan didalam

- 16) IPAL adalah sebuah struktur yang dirancang untuk membuang limbah biologis dan kimiawi dari air sehingga memungkinkan air tersebut untuk digunakan pada aktivitas yang lain.
- 17) Log Pond bertanggung jawab menangani penerimaan, penyimpanan dan perlindungan bahan baku kayu bulat sekaligus mensupply ke unit proses produksi sesuai rencana volume dan kualitas di proses.

2. Deskripsi Data Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan jabatan. Penelitian ini dilakukan pada beberapa karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah beberapa karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Kecamatan Bua Kabupaten Luwu. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis	Jumlah	
	Kelamin	(Σ)	%
1	Laki-Laki	65	65
2	Perempuan	35	35
Total		100	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 65 orang, dan responden perempuan berjumlah 35 orang.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Σ	%
1	25-30	23	23
2	30-35	30	30
3	35-40	35	35
4	40-45	12	12
Total		100	100%

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia 35-40 tahun yaitu sebanyak 35 orang. Kemudian disusul responden dengan usia 30-35 tahun yaitu 30 orang, responden dengan usia 25-30 tahun yaitu 23 orang dan proporsi responden terkecil adalah responden dengan usia 40-45 yaitu sebanyak 12 orang.

c. Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik

Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		(Σ)	%
1	SMA/SMK	83	83
2	SARJANA	17	17
Total		100	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah lulusan SMA/SMK, yaitu sebanyak 83 orang, dan responden sarjana berjumlah 17 orang.

d. Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4 Karakteristik

Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Σ	%
1	Oprator	10	10
2	Maintenance	7	7%
3	Produksi	83	83%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah dengan jabatan produksi, yaitu sebanyak 83 orang, kemudian jabatan oprator sebanyak 10 orang dan maintenance berjumlah 7 orang.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Rtabel	Keterangan
Motivasi	P1	0.313	0.1654	Valid
	P2	0.711	0.1654	Valid
	P3	0.687	0.1654	Valid
	P4	0.698	0.1654	Valid
	P5	0.339	0.1654	Valid
	P6	0.378	0.1654	Valid
Komunikasi	P1	0.651	0.1654	Valid
	P2	0.463	0.1654	Valid
	P3	0.641	0.1654	Valid
	P4	0.632	0.1654	Valid
Stres Kerja	P1	0.776	0.1654	Valid

	P2	0.826	0.1654	Valid
	P3	0.337	0.1654	Valid
	P4	0.776	0.1654	Valid
	P5	0.232	0.1654	Valid
	P6	0.822	0.1654	Valid
	P1	0.803	0.1654	Valid
Kepuasan	P2	0.680	0.1654	Valid
	P3	0.532	0.1654	Valid
	P4	0.803	0.1654	Valid
Kerja	P5	0.667	0.1654	Valid
	P6	0.645	0.1654	Valid

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen Motivasi (X1) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika

nilai *coefficients cronbach's alpha* > 0,60.⁵³ Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Alpha Cronbach's	Batas Realibilitas	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1.1	0.714	0.60	Reliabel
	X1.2	0.634	0.60	Reliabel
	X1.3	0.640	0.60	Reliabel
	X1.4	0.630	0.60	Reliabel
	X1.5	0.706	0.60	Reliabel
	X1.6	0.695	0.60	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	X2.1	0.673	0.60	Reliabel
	X2.2	0.732	0.60	Reliabel
	X2.3	0.675	0.60	Reliabel
	X2.4	0.676	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X ₃)	X3.1	0.620	0.60	Reliabel
	X3.2	0.592	0.60	Reliabel
	X3.3	0.779	0.60	Reliabel
	X3.4	0.620	0.60	Reliabel
	X3.5	0.773	0.60	Reliabel
	X3.6	0.599	0.60	Reliabel

⁵³ Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010, 36.

	Y1	0.691	0.60	Reliabel
	Y2	0.719	0.60	Reliabel
Kepuasan	Y3	0.738	0.60	Reliabel
Kerja (Y)	Y4	0.691	0.60	Reliabel
	Y5	0.708	0.60	Reliabel
	Y6	0.770	0.60	Reliabel

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* tiap-tiap variabel $> 0,60$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen atau pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X dan variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui taraf substansial antara variabel bebas dan variabel terikat. Apakah hasil data yang diperoleh pada penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Dalam hal ini Residual dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.78310162	
Most Extreme Differences	Absolute	.098	
	Positive	.098	
	Negative	-.053	
Test Statistic		.098	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.019	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.018	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.014
		Upper Bound	.021

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji normalitas data dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh hasil nilai signifikan sebesar 0,019 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,019 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam

pengujian model regresi terdapat korelasi. Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan analisis perhitungan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.217	2.690		4.541	.000		
	Motivasi	-.417	.291	-.367	-1.432	.001	.127	7.850
	Komunikasi	.867	.238	.557	3.642	.000	.358	2.794
	Stres Kerja	.332	.181	.376	1.837	.069	.200	5.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diperoleh nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel Motivasi (X1) sebesar 7,850, variabel Komunikasi (X2) sebesar 2,794, dan Stres Kerja (X3) sebesar 5,002, dimana lebih

kecil dari pada 10 atau $7,850 < 10$, $2,794 < 10$, dan $5,002 < 10$. Nilai tolerance pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0,127, variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,358, dan variabel Stres Kerja (X3) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terjadi ketidaksamaan varian dari residual model regresi. Data yang baik pada penelitian adalah data yang tidak terjadi heterokedastisitas atau data yang terjadi homoskedastisitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.426	1.771		-.805	.423
	Motivasi	-.009	.192	-.013	-.046	.964
	Komunikasi	.064	.157	.069	.408	.685
	Stres Kerja	.082	.119	.156	.692	.491

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil output heterokedastisitas menggunakan metode Glejser, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi $0,964 > 0,05$
2. Variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi $0,685 > 0,05$
3. Variabel stress kerja memiliki nilai signifikansi $0,491 > 0,05$

Jika nilai signifikansi (sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

5. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel (X) dengan variabel (Y). Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linier. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	88.167	10	8.817	2.582	.009
		Linearity	32.483	1	32.483	9.511	.003
		Deviation from Linearity	55.684	9	6.187	1.812	.077
	Within Groups		303.943	89	3.415		
	Total		392.110	99			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas, diperoleh nilai deviation from linearity sig. adalah 0,077 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai F hitung adalah $1,812 < F$ tabel

2,70. Karena F hitung lebih kecil dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	118.646	6	19.774	6.725	.000
		Linearity	65.659	1	65.659	22.329	.000
		Deviation from Linearity	52.987	5	10.597	1.604	.015
	Within Groups		273.464	93	2.940		
	Total		392.110	99			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas, diperoleh nilai deviation from linearity sig. adalah 0,015 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara komunikasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai F hitung adalah $1,604 < F$ tabel 2,70. Karena F hitung lebih kecil dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel komunikasi dan kepuasan kerja.

Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	75.583	10	7.558	2.125	.030
		Linearity	15.652	1	15.652	4.401	.039
		Deviation from Linearity	59.932	9	6.659	1.872	.066
	Within Groups		316.527	89	3.556		
	Total		392.110	99			

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas diatas, diperoleh nilai deviation from linearity sig. adalah 0,066 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara stress kerja dan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai F, diperoleh nilai F hitung adalah $1,872 < F$ tabel 2,70. Karena F hitung lebih kecil dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel stress kerja dan kepuasan kerja.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, juga untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.217	2.690		4.541	.000
	Motivasi	.417	.291	.367	3.432	.001
	Komunikasi	.867	.238	.557	3.642	.000
	Stres Kerja	.332	.181	.376	1.016	.321

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh koefisien variabel motivasi (X1) = 0,417, komunikasi (X2) = 0,867, dan stress kerja (X3) = 0,332 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.217 + 0,417 X_1 + 0,867 X_2 + 0,332 X_3$$

Dimana:

Y = Variabel Kepuasan Kerja

X1= Variabel Motivasi

X2= Variabel Komunikasi

X3= Variabel Stres Kerja

α = Konstanta

b1,2,3 = Koefisien Regresi

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel (bebas/terikat) serta diterima atau tidaknya hipotesis tersebut.

a. Uji f (uji simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X dan Y secara simultan berpengaruh.

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.344	3	25.781	7.863	.000 ^b
	Residual	314.766	96	3.279		
	Total	392.110	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji ANOVA diatas menghasilkan F hitung sebesar 7,863 dan F tabel sebesar 2,70 yang diperoleh dari $F(k; n-k) = F(4; 100-4)$, karena nilai F hitung > dari F tabel ($7,863 > 2,70$) dan besarnya sig $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja

b. Uji t (uji parsial)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Kriteria uji parsial (uji t) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1$ adalah $100 - 3 - 1 = 96$. Berdasarkan tabel distribusi “t” diperoleh $t_{0,025, 96} = 1,985$. Selain t hitung dapat menggunakan signifikan penelitian $< 0,05$.

Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	12.217	2.690		4.541	.000
	Motivasi	.417	.291	.367	3.432	.001
	Komunikasi	.867	.238	.557	3.642	.000
	Stres Kerja	.332	.181	.376	1.016	.321

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel hasil uji parsial diatas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 3,432 yang artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,432 > 1,985$) dengan signifikansi 0,001 dimana hasil tersebut

lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 3,642 yang artinya nilai thitung $>$ t tabel ($3,642 > 1,985$) dengan signifikansi 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 1.016 yang artinya nilai thitung $<$ t tabel ($1.016 < 1,985$) dengan signifikansi 0,312 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,312 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang digunakan yaitu R Square.

Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.172	1.811

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,197, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel motivasi, komunikasi dan stress kerja secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 19,7%.

B. Pembahasan

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk menjawab masalah tersebut peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang memiliki jumlah 100 sampel. Lalu data yang didapatkan akan di analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20 agar mempermudah peneliti mengelola data penelitian.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vionna Purwandi yang menyatakan bahwa 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.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Dewi Adnyani dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan yang menyatakan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

di PT.PPILN Bali. Sedangkan stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PPILN Bali.

Hasil analisis uji asumsi klasik yang telah dilakukan dengan beberapa tahap pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi. Berdasarkan hasil kusioner yang telah dibagikan, terdapat indikasi yang mnenyebabkan ketidakpuasan karyawan karena motivasi kerja yang rendah. Hal tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama, suasana kerja yang kurang nyaman seperti suara bising yang disebabkan karena perusahaan bersebelahan dengan gudang perusahaan motor yang dapat mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaandan kurangnya kegiatan rekreasi yang dilakukan oleh perusahaan yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 3,432 yang artinya nilai thitung > ttabel ($3,432 > 1,985$) dengan signifikansi 0,001 dimana hasil tersebut

lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aldika Rahmandana Saputra dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan PT. Karangmas Unggul Bekasi, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana motivasi dapat mendukung kinerja karyawan saat bekerja, dapat menimbulkan sportifitas antar karyawan di dalam perusahaan sehingga hal itu menunjang atau berpengaruh baik terhadap perusahaan.

Sedangkan yang membedakan adalah variabel Kinerja Karyawan (Y), dimana pada penelitian ini variabel Y ialah Kepuasan Karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi sebagai sarana dalam penyampaian maupun pembagian tugas dalam organisasi merupakan solusi terhadap menurunnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita dapat mempelajari perilaku seseorang dalam penelitiannya menyatakan komunikasi sebagai suatu pertukaran informasi. Disamping indikasi rendahnya motivasi, juga terdapat permasalahan lain yaitu komunikasi yang kurang efektif. Didukung hasil pembagian kuesioner pada karyawan, menyatakan bahwa adanya komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, jika salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atasan maka karyawan tersebut akan saling menyalahkan. Permasalahan tersebut akan

mengakibatkan adanya konflik yang berkepanjangan antar sesama karyawan yang timbul akibat komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan efektif.⁵⁴

Dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 3,642 yang artinya nilai thitung > ttabel ($3,642 > 1,985$) dengan signifikansi 0,000 dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Dewi Adnyani dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PPILN Bali.

Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Stres kerja dan kepuasan kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. pemicu stres adalah ketidakjelasan dari apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam penyelesaian tugas, kurangnya fasilitas yang mendukung untuk menjalankan pekerjaan dan tugas yang bertentangan. Berdasarkan hasil kuesioner, menyatakan bahwa terdapat masalah stres kerja yang

⁵⁴ Made Pradnya Paramita Saputrad, "PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN."

dialami karyawan yaitu, adanya ketidakjelasan peran, dimana karyawan menjalankan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya contohnya seperti karyawan bidang administrasi mengambil pekerjaan pada bagian bidang sertifikasi dan perivikasi begitupun sebaliknya dan kelelahan secara psikologis seperti karyawan sering menangis karena beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan tersebut akan menimbulkan stres di lingkungan kerja.

Dari tabel coefficients diperoleh nilai t hitung 1,016 yang artinya nilai thitung < ttabel ($1,016 > 1,985$) dengan signifikansi 0,321 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau $0,321 < 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Dewi Adnyani dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Bandung yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung.

Dimana penelitian ini berbeda dengan penelitian Aldika Ramadhana Saputra dimana Stres Kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan artinya penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya.

4. Berdasarkan hasil uji ANOVA diatas menghasilkan F hitung sebesar 7,863 dan

F tabel sebesar 2,70 yang diperoleh dari $F(k; n-k) = F(4; 100-4)$, karena nilai F hitung > dari F tabel ($7,864 > 2,70$) dan besarnya sig $0,000 < 0,05$. Jadi

dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, komunikasi terhadap kepuasan kerja sedangkan pada variabel stres kerja tidak terdapat pengaruh motivasi positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Defenisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan.⁵⁵ Dengan demikian, bahwa pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan sesuai kriteria perusahaan.

⁵⁵Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si. Dr. Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan pada bab IV maka didapat kesimpulan bahwa:

Dari beberapa variabel yaitu Motivasi, Komunikasi dan Stres kerja terdapat satu variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu dimana stres kerja merupakan beban kerja bagi karyawan, oleh sebab itu karyawan tidak memiliki semangat untuk berkerja apabila dalam keadaan stres.

Karyawan juga akan merasa terganggu apabila di dalam perusahaan terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan keinginannya sehingga hal itu dapat menimbulkan pengaruh yang buruk terhadap karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Stres kerja ini sendiri dapat dilihat penurunan tingkat kualitas kerja karyawan saat bekerja.

Dari penelitian ini dapat dinilai bahwa dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawannya dan untuk konsumen pada perusahaan, dengan adanya penelitian ini hasil produksi dari perusahaan memiliki kualitas yang baik.

Bagi masyarakat setempat dengan adanya penelitian ini dapat membuka lapangan pekerjaan yang lebih besar terhadap masyarakat yang ada di sekitar perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih terdapat beberapa kekurangan dan kelemahan dimana penulis menganalisis data yang diperoleh dari sampel tidak begitu teliti sehingga ada kemungkinan kesalahan pada pengelolaan data, dan juga akibat dari berbagai faktor lainnya sehingga penelitian ini masih memiliki kekurangan untuk itu penulis dengan senang hati menerima keritikan dan saran yang bermanfaat untuk penulis maupun penelitian ini.

C. Saran

1. Kepada pimpinan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu lebih meningkatkan motivasi kerja dan komunikasi antar karyawan agar tercapainya kepuasan kerja pada karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
2. Kepada peneliti berikutnya agar menambah variabel baru serta melakukan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Ary Wira, and Ni Putu Irmayanti. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 3 (2021): 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>.
- Andriyani, Putu Diah, and I Gusti Ayu Manuati Dewi. "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 9, no. 10 (2020): 3463. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>.
- Bhastari, Manda Dwipayani. "Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 160–70.
- Chua, Jeremy, and Oluremi B. Ayoko. "Employees' Self-Determined Motivation, Transformational Leadership and Work Engagement." *Journal of Management and Organization* 27, no. 3 (2021): 523–43. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.74>.
- Hardani, S.Pd., M.Si, M.Si Hikmatul Auliya Nur, Grad.Cert.Biotech, Andriani Helmina, Apt Fardani Asri Roushandy, S.Si., M.Pd, Ustiaty Jumari, S.Si., M.Si, Utami fatmi Evi, M.Farm., and M.I.Kom Sukmana Juliana Dhika, S.Si., M.Sc, Istiqomah Rahmatul Ria. *Buku Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Edited by AK Husnu Abadi, A.Md. Pertama. Yogyakarta: CV.

Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2017.

Hasanah, Uswatun, Arintowati H Handoyo, Poppy Ruliana, and Irwansyah
Irwansyah. “Efektivitas E-Mail Sebagai Media Komunikasi Internal
Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan.” *Inter Komunika : Jurnal
Komunikasi* 3, no. 2 (2018): 153. <https://doi.org/10.33376/ik.v3i2.233>.

Made Pradnya Paramita Saputrad, I Gusti Ayu Dewi Adnyani. “PENGARUH
MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN” 8, no. 1 (2019): 6961–89.

Nanincova, Niken. “Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan
Noach Cafe and Bistro.” *Agora* 7, no. 2 (2019): 1–5.

National, Gross, and Happiness Pillars. *Manajemen Sumber Daya Manusia
“MSDM” Perusahaan*. Edited by Ida Bagus Putu Eka Suadnyana and
Desain. Pertama. Bali: UNHI, 2020.

Nurdin Batjo, S.Pt., MM., M.Si. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Edited by M.E Humaidi, S.E.I. *MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA*. Pertama. Vol. 9. Makassar: Penerbit Angkasa Timur,
2019. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

Nurgilang;, Yuyu Siti, Ahmad Mulyadi Kosim;, and Hilman Hakiem. “Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dalam Perspektif Islam Di BTN Syariah Bogor” 4 (2018): 1–13.

Purwandani, Vionna & Budiyanto. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 9, no. 9 (2020): 3–17.

Salsabilla Andia, Suryawan Nuepatria Ian. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Indonesia* 4, no. 1 (2016): 137–46.

Samsu, S.Ag., M.Pd.I., Ph.D. *Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development. The Lancet*. Vol. 160, 1902. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(01\)42777-2](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(01)42777-2).

Samsu. *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*. Edited by M.Pd.I Dr. Rusmini, S.Ag. *Diterbitkan Oleh: Pusat Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA)*. Pertama. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017.

Saputra, Aldika Rahmandana, and Parwoto Parwoto. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi.” *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 1–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>.

Saputra, Made Pradnya Paramita, and I Gusti Ayu Dewi Adnyani. “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 1 (2018): 1.

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p01>.

Sarinah, and Azhar Aziz. "Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Komitm Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero)." *Jurnal Analitika 2* (2010): 82–94.

Sembiring, Rasmulia. "Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nipsea Paint and Chemicals Co. Ltd. Rasmulia" 8, no. 1 (2015): 42–47.

Sriwidodo, Untung, and Agus Budhi Haryanto. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan." *Manajemen Sumberdaya Manusia* 4, no. 1 (2015).

Winoto, Yunus. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edited by Agung W Kurniawan Cetakan. Pertama. Yogyakarta: Jogokaryan MJ III/503 Mantrijeron Yogyakarta, 2016.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1 Kusioner

Assalamualikum Warahmatullahi Wabarokatu

Responden yang terhormat, kusioner ini kami ajukan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan pendidikan Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, saya memerlukan beberapa informasi sebagai bahan peulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu”** Atas partisipasi Anda, saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

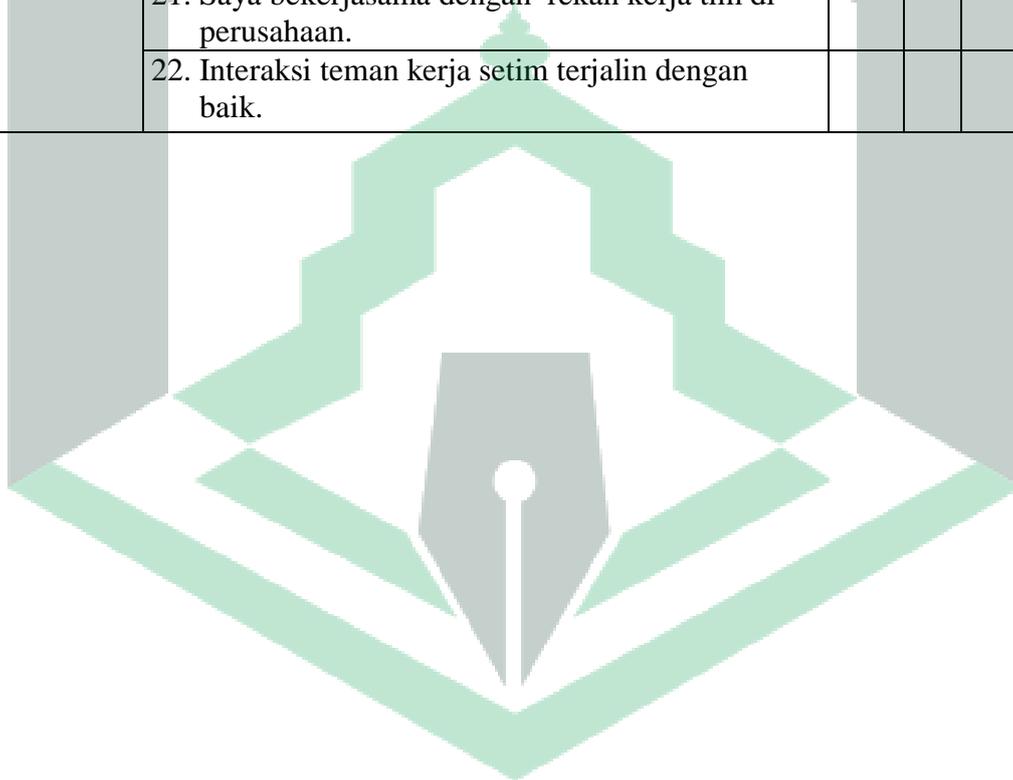
Nama	:
Jenis Kelamin	:
Usia	:
Pendidikan Terakhir	:
Posisi/ Jabatan	:
Deskripsi Ringkas Jabatan	:
Lama Bekerja Sebagai Karyawan Tetap	:
Status Pernikahan	:
Jumlah Keluarga	:

Catatan: Bapak/ibu dimohon menceklis antara SS (sangat setuju), S (setuju), RG (ragu-ragu), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju) sesuai dengan jawaban pernyataan tersebut.

Tgl.....

Variabel Penelitian	Pernyataan	Jawaban				
		SS 5	S 4	RG 3	TS 2	STS 1
Motivasi (X ₁)	Fisiologis					
	1. Fasilitas pada pt sgs dapat memenuhi kebutuhan hidup pokok saya.					
	2. Karyawan pt sgs dapat memnuhi kebutuhan perumahan.					
	Rasa Aman					
	3. Sifat pekerjaan saya tidak mengganggu kesehatan.					
	4. Dengan adanya K3 dan Klinik sangat membantu jika sewaktu-waktu terjadi kecelakaan kerja.					
	Sosial					
5. Lingkungan sosial perusahaan sangat nyaman untuk karyawan.						
6. Karyawan pt sgs dapat memenuhi kebutuhan perumahan.						
Komunikasi(X ₂)	Arah komunikasi					
	7. Atasan secara berkala menginstruksikan arahan secara berkala ke bawahannya.					
	8. Bawahan dengan mudah menyampaikan masalah kerja ke atasannya					
	Media komunikasi					
	9. Papan informasi memberikan informasi secara berkala kepada karyawan.					
10. Whatsaap grup antar tim merupakan media komunikasi yang sangat efektif.						
Stres Kerja(X ₃)	Beban Kerja					
	11. Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					
	12. Target kerja yang diberikan selalu dapat saya capai.					
	Pengembangan Karir					
	13. Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.					
	14. Perusahaan membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya baik di dalam maupun diluar perusahaan.					
	Hubungan Dalam Pekerjaan					

	15. Karyawan memiliki hubungan yang baik terhadap atasan.					
	16. Karyawan memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan.					
Kepuasan Kerja(Y)	Gaji					
	17. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya dapatkan.					
	18. Dalam keadaan sakit atau izin kerja, gaji saya tidak dipotong.					
	Promosi					
	19. Semua karyawan memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.					
	20. Produktivitas merupakan indikator utama untuk mendapatkan promosi jabatan.					
	Rekan Kerja					
	21. Saya bekerjasama dengan rekan kerja tim di perusahaan.					
	22. Interaksi teman kerja setim terjalin dengan baik.					

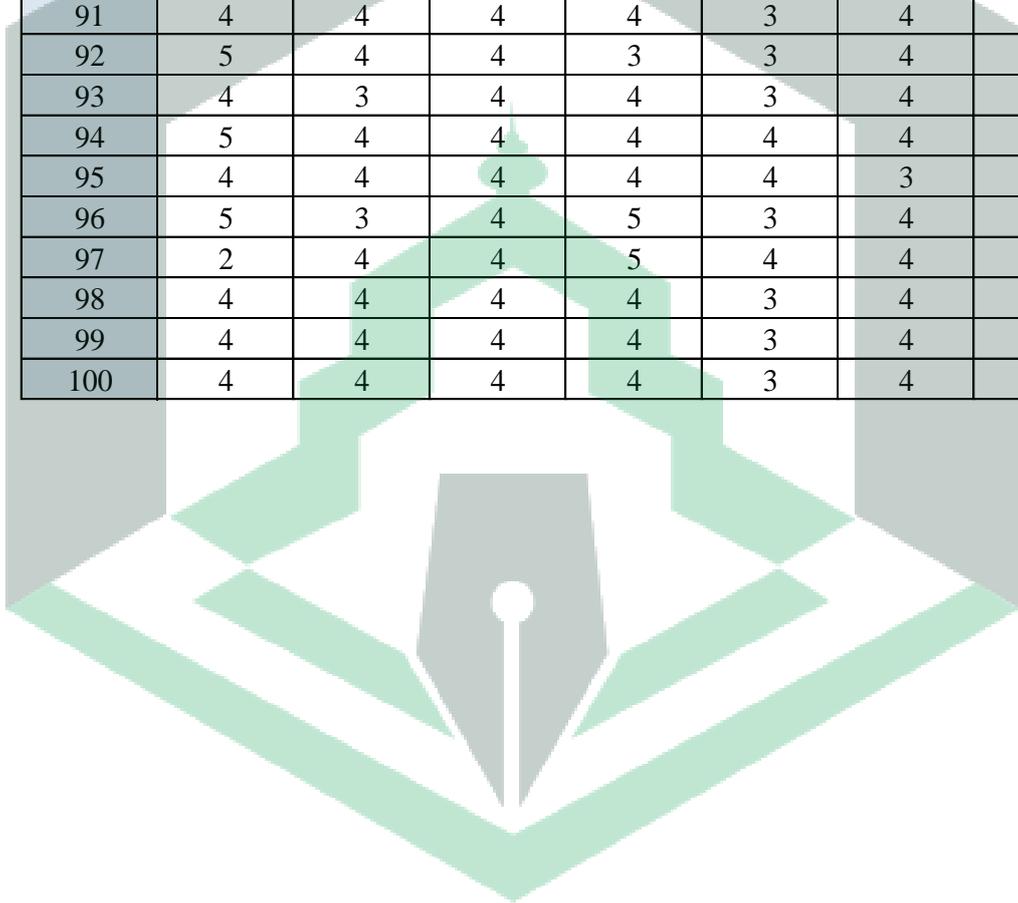


Lampiran 2. Hasil Kuesioner

No	VARIABEL X1						X
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	5	5	3	4	25
2	4	4	5	5	2	5	25
3	4	4	5	5	3	5	26
4	3	3	5	5	3	5	24
5	4	5	5	5	2	5	26
6	4	2	2	2	3	4	17
7	4	4	4	4	3	5	24
8	4	3	4	4	2	5	22
9	4	4	4	5	3	5	25
10	3	3	3	4	3	4	20
11	5	4	4	4	3	3	23
12	4	3	4	4	3	4	22
13	4	4	4	4	3	4	23
14	2	4	4	5	3	5	23
15	4	4	4	4	3	4	23
16	3	4	4	5	3	4	23
17	4	5	5	5	4	5	28
18	4	4	4	4	3	4	23
19	4	4	4	4	3	4	23
20	4	4	4	4	4	5	25
21	4	3	4	4	3	4	22
22	4	4	4	4	2	4	22
23	4	4	5	4	3	4	24
24	4	4	4	5	3	4	24
25	4	4	4	4	3	4	23
26	4	4	4	4	2	4	22
27	4	4	5	4	3	4	24
28	4	4	4	2	2	4	20
29	3	3	4	4	3	4	21
30	4	4	3	4	3	5	23
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	3	4	23
33	4	4	5	4	3	4	24
34	4	4	4	4	2	4	22
35	4	4	4	4	3	4	23
36	5	4	4	3	3	4	23
37	4	3	4	4	3	4	22
38	5	4	4	4	4	4	25

37	4	3	4	4	3	4	22
38	5	4	4	4	4	4	25
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	3	4	5	3	4	24
41	2	4	4	5	4	4	23
42	4	4	4	4	3	4	23
43	4	4	4	4	3	4	23
44	4	4	4	4	3	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	3	4	23
48	5	4	4	5	3	4	25
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	4	4	4	3	4	23
52	4	3	4	4	3	4	22
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	3	4	23
55	5	5	4	5	3	5	27
56	4	4	4	4	3	4	23
57	4	4	3	4	2	5	22
58	5	4	4	5	4	4	26
59	5	5	5	5	3	5	28
60	3	3	5	5	3	4	23
61	4	5	5	5	2	4	25
62	4	2	2	2	3	4	17
63	4	4	4	4	3	4	23
64	4	3	4	4	2	5	22
65	4	4	4	5	3	4	24
66	3	3	3	4	3	4	20
67	5	4	4	4	3	4	24
68	4	3	4	4	3	3	21
69	4	4	4	4	3	4	23
70	2	4	4	5	3	4	22
71	4	4	4	4	3	4	23
72	3	4	4	5	3	4	23
73	4	5	5	5	4	4	27
74	4	4	4	4	3	4	23
75	4	4	4	4	3	4	23
76	4	4	4	4	4	3	23
77	4	3	4	4	3	4	22
78	4	4	4	4	2	4	22

79	4	4	5	4	3	4	24
80	4	4	4	5	3	4	24
81	4	4	4	4	3	4	23
82	4	4	4	4	2	4	22
83	4	4	5	4	3	4	24
84	4	4	4	2	2	3	19
85	3	3	4	4	3	4	21
86	4	4	3	4	3	4	22
87	4	4	4	4	4	3	23
88	4	4	4	4	3	4	23
89	4	4	5	4	3	4	24
90	4	4	4	4	2	4	22
91	4	4	4	4	3	4	23
92	5	4	4	3	3	4	23
93	4	3	4	4	3	4	22
94	5	4	4	4	4	4	25
95	4	4	4	4	4	3	23
96	5	3	4	5	3	4	24
97	2	4	4	5	4	4	23
98	4	4	4	4	3	4	23
99	4	4	4	4	3	4	23
100	4	4	4	4	3	4	23



No	VARIABEL X2				
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
1	4	4	4	4	16
2	4	5	4	4	17
3	4	5	4	4	17
4	3	4	3	3	13
5	4	5	4	5	18
6	4	4	4	2	14
7	4	5	4	4	17
8	4	5	4	3	16
9	4	5	4	4	17
10	3	4	3	3	13
11	4	4	5	4	17
12	4	5	4	3	16
13	5	5	4	4	18
14	4	5	2	4	15
15	4	5	4	4	17
16	4	4	3	4	15
17	5	5	4	5	19
18	4	4	4	4	16
19	4	5	4	4	17
20	4	4	4	4	16
21	3	4	4	3	14
22	4	5	4	4	17
23	5	4	4	4	17
24	4	4	4	4	16
25	3	4	4	4	15

26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	3	4	3	3	13
30	4	5	4	4	17
31	4	4	4	4	16
32	4	4	4	4	16
33	4	5	4	4	17
34	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	16
36	4	4	5	4	17
37	4	4	4	3	15
38	4	4	5	4	17
39	4	4	4	4	16
40	5	4	5	3	17
41	4	4	2	4	14
42	4	4	4	4	16
43	3	4	4	4	15
44	4	4	4	4	16
45	5	4	4	4	17
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	4	4	5	4	17
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16

51	4	4	4	4	16
52	4	4	4	3	15
53	4	4	4	4	16
54	4	5	4	4	17
55	4	5	5	5	19
56	4	4	4	4	16
57	4	5	4	4	17
58	4	4	5	4	17
59	4	5	5	5	19
60	3	4	3	3	13
61	4	2	4	5	15
62	4	4	4	2	14
63	4	3	4	4	15
64	4	4	4	3	15
65	4	4	4	4	16
66	3	4	3	3	13
67	4	4	5	4	17
68	4	4	4	3	15
69	5	4	4	4	17
70	4	4	2	4	14
71	4	4	4	4	16
72	4	4	3	4	15
73	5	4	4	5	18
74	4	4	4	4	16
75	4	4	4	4	16

76	4	3	4	4	15
77	3	4	4	3	14
78	4	4	4	4	16
79	5	4	4	4	17
80	4	4	4	4	16
81	3	4	4	4	15
82	4	4	4	4	16
83	4	5	4	4	17
84	4	4	4	4	16
85	3	5	3	3	14
86	4	4	4	4	16
87	4	5	4	4	17
88	4	2	4	4	14
89	4	4	4	4	16
90	4	4	4	4	16
91	4	4	4	4	16
92	4	4	5	4	17
93	4	4	4	3	15
94	4	4	5	4	17
95	4	4	4	4	16
96	5	4	5	3	17
97	4	4	2	4	14
98	4	4	4	4	16
99	3	4	4	4	15
100	4	4	4	4	16

No	VARIABEL X3						X
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	5	5	3	5	4	5	27
2	5	5	2	5	4	5	26
3	5	5	3	5	5	5	28
4	5	5	3	5	4	5	27
5	5	5	2	5	4	5	26
6	2	2	3	2	4	2	15
7	4	4	3	4	4	4	23
8	4	4	2	4	3	4	21
9	4	5	3	4	4	5	25
10	3	4	3	3	4	4	21
11	4	4	3	4	4	4	23
12	4	4	3	4	3	4	22
13	4	4	3	4	4	4	23
14	4	5	3	4	5	5	26
15	4	4	3	4	4	4	23
16	4	5	3	4	3	5	24
17	5	5	4	5	4	5	28
18	4	4	3	4	4	4	23
19	4	4	3	4	3	4	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	3	4	4	4	23
22	4	4	2	4	3	4	21
23	5	4	3	5	4	4	25
24	4	5	3	4	4	5	25
25	4	4	3	4	4	4	23

26	4	4	2	4	4	4	22
27	5	4	3	5	3	4	24
28	4	2	2	4	4	2	18
29	4	4	3	4	4	4	23
30	3	4	3	3	4	4	21
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	3	4	4	4	23
33	5	4	3	5	5	4	26
34	4	4	2	4	4	4	22
35	4	4	3	4	4	4	23
36	4	3	3	4	4	3	21
37	4	4	3	4	2	4	21
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	3	4	4	5	25
41	4	5	4	4	4	5	26
42	4	4	3	4	4	4	23
43	4	4	3	4	3	4	22
44	4	4	3	4	4	4	23
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	3	4	4	4	23
48	4	5	3	4	3	5	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24

51	4	4	3	4	4	4	23
52	4	4	3	4	4	4	23
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	3	4	4	4	23
55	4	5	3	4	4	5	25
56	4	4	3	4	4	4	23
57	3	4	2	3	4	4	20
58	4	5	4	4	4	5	26
59	5	5	3	5	4	5	27
60	5	5	3	5	4	5	27
61	5	5	2	5	4	5	26
62	2	2	3	2	4	2	15
63	4	4	3	4	4	4	23
64	4	4	2	4	4	4	22
65	4	5	3	4	4	5	25
66	3	4	3	3	5	4	22
67	4	4	3	4	4	4	23
68	4	4	3	4	5	4	24
69	4	4	3	4	4	4	23
70	4	5	3	4	4	5	25
71	4	4	3	4	3	4	22
72	4	5	3	4	4	5	25
73	5	5	4	5	4	5	28
74	4	4	3	4	5	4	24
75	4	4	3	4	3	4	22

76	4	4	4	4	5	4	25
77	4	4	3	4	4	4	23
78	4	4	2	4	4	4	22
79	5	4	3	5	4	4	25
80	4	5	3	4	4	5	25
81	4	4	3	4	4	4	23
82	4	4	2	4	4	4	22
83	5	4	3	5	4	4	25
84	4	2	2	4	4	2	18
85	4	4	3	4	4	4	23
86	3	4	3	3	4	4	21
87	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	3	4	4	4	23
89	5	4	3	5	4	4	25
90	4	4	2	4	4	4	22
91	4	4	3	4	4	4	23
92	4	3	3	4	4	3	21
93	4	4	3	4	5	4	24
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	4	4	4	5	4	25
96	4	5	3	4	4	5	25
97	4	5	4	4	4	5	26
98	4	4	3	4	3	4	22
99	4	4	3	4	4	4	23
100	4	4	3	4	4	4	23

No	VARIABEL Y						Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	5	5	5	5	4	4	28
3	5	5	4	5	5	5	29
4	4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	5	4	4	27
8	5	5	4	5	4	3	26
9	5	5	4	5	4	4	27
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	3	4	4	4	4	23
12	5	4	4	5	4	3	25
13	5	4	4	5	4	4	26
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	4	4	5	4	4	26
16	4	4	4	4	4	3	23
17	5	5	5	5	4	4	28
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	5	3	3	25
20	4	5	4	4	4	4	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	5	4	3	25
23	4	4	5	4	5	4	26
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24

26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	3	23
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	5	5	5	5	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	5	4	3	5	5	5	27
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	3	4	23
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	3	4	4	2	21
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	4	4	4	3	23
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	3	23
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24

51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	5	4	4	5	4	4	26
55	5	5	5	5	5	4	29
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	5	5	5	5	4	29
58	4	4	5	4	4	4	25
59	5	5	5	5	5	4	29
60	4	4	4	4	3	4	23
61	2	4	4	2	3	4	19
62	4	4	4	4	3	4	23
63	3	4	4	3	3	4	21
64	4	5	5	4	4	4	26
65	4	4	4	4	3	4	23
66	4	4	4	4	3	5	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	3	4	4	3	5	23
69	4	4	4	4	2	4	22
70	4	4	5	4	3	4	24
71	4	4	4	4	3	3	22
72	4	4	4	4	3	4	23
73	4	4	4	4	2	4	22
74	4	4	5	4	3	5	25
75	4	4	4	4	2	3	21

76	3	3	4	3	3	5	21
77	4	4	3	4	3	4	22
78	4	4	4	4	4	4	24
79	4	4	4	4	3	4	23
80	4	4	5	4	3	4	24
81	4	4	4	4	2	4	22
82	4	4	4	4	3	4	23
83	5	4	4	5	3	4	25
84	4	3	4	4	3	4	22
85	5	4	4	5	4	4	26
86	4	4	4	4	4	4	24
87	5	3	4	5	3	4	24
88	2	4	4	2	4	4	20
89	4	4	4	4	3	4	23
90	4	4	4	4	3	4	23
91	4	4	4	4	3	4	23
92	4	4	4	4	4	4	24
93	4	4	4	4	4	5	25
94	4	4	4	4	4	4	24
95	4	3	4	4	3	5	23
96	4	4	4	4	2	4	22
97	4	4	5	4	3	4	24
98	4	4	4	4	3	3	22
99	4	4	4	4	3	4	23
100	4	4	4	4	2	4	22

Lampiran 3. Ttabel untuk Alpha α 5% t

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008
52	1.675	2.007

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987
91	1.662	1.986
92	1.662	1.986
93	1.661	1.986
94	1.661	1.986
95	1.661	1.985
96	1.661	1.985
97	1.661	1.985
98	1.661	1.984
99	1.660	1.984
100	1.660	1.984
101	1.660	1.984
102	1.660	1.983
103	1.660	1.983
104	1.660	1.983

df	0,05	0,025
105	1.659	1.983
106	1.659	1.983
107	1.659	1.982
108	1.659	1.982
109	1.659	1.982
110	1.659	1.982
111	1.659	1.982
112	1.659	1.981
113	1.658	1.981
114	1.658	1.981
115	1.658	1.981
116	1.658	1.981
117	1.658	1.980
118	1.658	1.980
119	1.658	1.980
120	1.658	1.980
121	1.658	1.980
122	1.657	1.980
123	1.657	1.979
124	1.657	1.979
125	1.657	1.979
126	1.657	1.979
127	1.657	1.979
128	1.657	1.979
129	1.657	1.979
130	1.657	1.978
131	1.657	1.978
132	1.656	1.978
133	1.656	1.978
134	1.656	1.978
135	1.656	1.978
136	1.656	1.978
137	1.656	1.977
138	1.656	1.977
139	1.656	1.977
140	1.656	1.977
141	1.656	1.977
142	1.656	1.977
143	1.656	1.977
144	1.656	1.977
145	1.655	1.976
146	1.655	1.976
147	1.655	1.976
148	1.655	1.976
149	1.655	1.976
150	1.655	1.976
151	1.655	1.976
152	1.655	1.976
153	1.655	1.976
154	1.655	1.975
155	1.655	1.975
156	1.655	1.975

df	0,05	0,025
157	1.655	1.975
158	1.655	1.975
159	1.654	1.975
160	1.654	1.975
161	1.654	1.975
162	1.654	1.975
163	1.654	1.975
164	1.654	1.975
165	1.654	1.974
166	1.654	1.974
167	1.654	1.974
168	1.654	1.974
169	1.654	1.974
170	1.654	1.974
171	1.654	1.974
172	1.654	1.974
173	1.654	1.974
174	1.654	1.974
175	1.654	1.974
176	1.654	1.974
177	1.654	1.973
178	1.653	1.973
179	1.653	1.973
180	1.653	1.973
181	1.653	1.973
182	1.653	1.973
183	1.654	1.973
184	1.653	1.973
185	1.653	1.973
186	1.653	1.973
187	1.653	1.973
188	1.653	1.973
189	1.654	1.973
190	1.653	1.973
191	1.653	1.972
192	1.653	1.972
193	1.653	1.972
194	1.653	1.972
195	1.654	1.972
196	1.653	1.972
197	1.653	1.972
198	1.653	1.972
199	1.653	1.972
200	1.653	1.972

