



Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang

Jondi Dafri¹, Agus Sutardjo², Novi Yanti³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Jondidafri@gmail.com

Abstract: PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang is a company engaged in the provision and placement of labor services both domestically and abroad, as well as conducting training and competency tests for workers. This study aims to: (1) determine and analyze whether communication has an effect on employee satisfaction at PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang, (2) determine and analyze whether work stress has an effect on employee satisfaction at PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang, and (3) determine and analyze whether communication and work stress simultaneously have an effect on employee satisfaction at PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. This research uses a quantitative method. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires. The population in this study consisted of all 67 employees of PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang, using a total sampling technique. The data analysis method used was multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing through the t-test and F-test. The results of the analysis show that: (1) communication has a negative and insignificant effect on employee satisfaction at PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang, (2) work stress has a positive and significant effect on employee satisfaction at PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang, and (3) communication and work stress together have a positive and significant effect on employee satisfaction at PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. The contribution of communication and work stress to employee satisfaction at PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang is 23.5%, while the remaining 76.5% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Communication, Work Stress, Employee Satisfaction

Abstrak: PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan dan penempatan jasa tenaga kerja dalam dan diluar negeri serta melakukan pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi pengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. (2) untuk mengetahui dan menganalisis apakah stress kerja pengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. (3) untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi dan stress kerja pengaruh terhadap kepuasan karyawan di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Andalan Mitra prestasi Kota Padang dengan jumlah 67 orang, dengan teknik total sampling. Metode penelitian adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan uji-t dan uji-F. Hasil analisis penelitian menunjukkan (1) komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota

Padang. (2) stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang, (3) komunikasi dan stress kerja secara bersama - sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. Kontribusi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan karyawan di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang sebesar 23,5% sedangkan sisanya 76,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan Karyawan

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaannya. selain itu dalam berkerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. kepuasan kerja (job satisfaction) dapat diartikan sebagai suatu positif yang dirasakan oleh seorang terhadap pekerjaannya. faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: gaji dan kompensasi gaji dan tunjangan yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, lingkungan kerja nyaman, aman dan mendukung untuk berkerja, hubungan dengan rekan kerja terjalin baik komunikasi dan kerjasama yang baik, kesempatan untuk berkembang seperti ada peluang untuk belajar, naik jabatan dan mengembangkan karir. kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya. perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut (Banni et al., 2021).

Kepuasan kerja juga amatlah berkaitan dengan keseluruhan proses mental dan tindakan yang akan dilakukan oleh karyawan atau personel di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. kepuasan kerja karyawan PT. Andala Mitra Prestasi pada umum nya dapat dilihat tingkat kepuasan kerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil skor penilaian karyawan PT Andalan Mitra Prestasi pada tahun 2023 berikut ini:

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang Tahun 2023

Aspek Kepuasan	Deskripsi Singkat	Jumlah Tanggapan	Persentase (%)
Kompensasi dan Tunjangan	Kepuasan terhadap gaji, bonus, dan tunjangan lainnya.	40	40%
Lingkungan Kerja	Kepuasan terhadap kondisi fisik dan sosial di tempat kerja.	25	25%
Hubungan dengan Atasan	Kepuasan terhadap komunikasi dan hubungan dengan atasan.	20	20%
Kesempatan Pengembangan Karir	Kepuasan terhadap peluang untuk pengembangan karir dan promosi.	15	15%
Tugas dan Tanggung Jawab	Kepuasan terhadap tugas yang diberikan dan tanggung jawab yang diemban.	10	10%

Sumber: PT. Andalan Mitra Prestasi, Tahun 2023

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa kompensasi dan tunjangan (40%) karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka terima. Ini adalah persentase kepuasan tertinggi di antara semua aspek yang dinilai, tetapi masih ada 60% karyawan yang merasa puas. Meskipun ini merupakan area dengan kepuasan relatif lebih tinggi, masih terdapat potensi perbaikan. Lingkungan Kerja (25%) karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja mereka. Ini

menunjukkan bahwa ada kebutuhan signifikan untuk meningkatkan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, karena 75% karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerja. Hubungan dengan Atasan (20%) karyawan merasa tidak puas dengan hubungan dan komunikasi mereka dengan atasan. Ini adalah area yang menunjukkan kepuasan relatif rendah, karena 80% karyawan merasa puas dengan hubungan dan komunikasi karyawan dengan atasan, mengindikasikan adanya masalah dalam komunikasi atau dukungan manajerial yang perlu diperbaiki. Kesempatan Pengembangan Karir Hanya 15% karyawan yang merasa tidak puas dengan kesempatan pengembangan karir mereka. Ini menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa terbatas dalam hal kemajuan karir, 85% karyawan merasa puas dengan kesempatan pengembangan karir di perusahaan menandakan perlunya perbaikan dalam program pengembangan dan promosi di perusahaan. Tugas dan Tanggung Jawab (10%) Kepuasan terhadap tugas dan tanggung jawab adalah yang terendah di antara semua aspek, dengan hanya 10% karyawan merasa tidak puas, dan 90% karyawan merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab masing - masing pekerjaan. Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan yang signifikan terkait dengan beban kerja atau kesesuaian tugas dengan keterampilan karyawan.

Sebuah kinerja organisasi yang telah ditunjang oleh sebuah kepemimpinan yang baik dan efektif di dalam nya akan kurang bila tidak didukung oleh sebuah komunikasi yang efektif dan efisien. Menurut (Sutrisno, 2020), Komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Maka komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi sosial, makna ini ada dalam konteks ilmu social. dimana para ilmuwan social mungunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. untuk dapat melakukan komunikasi dengan baik dan juga efektif, kita diwajibkan untuk memahami prosesnya, tetapi juga dapat menerapkan pengetahuan kita dengan kreatif. oleh karena itu, komunikasi yang efektif dapat menjalin para pekerja agar tidak terjadi kesalahan – kesalahan di tempat kerja dan menciptakan hubungan kerja yang baik antara pemimpin dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Seidy (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. komunikasi sebagai penyampain atau penukaran informasi dari pengiriman kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun dengan alat komunikasi. komunikasi juga menjadi wujud bagaimana karyawan tersebut saling berinteraksi baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.

Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan, tugas, dan ekspektasi organisasi dengan jelas. secara keseluruhan komunikasi yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi kota padang.

Tabel 2. Masalah Komunikasi Karyawan Berdasarkan Indikator PT. Andalan mitra Prestasi Tahun 2023

Kategori Masalah	Deskripsi Singkat	Jumlah Laporan	Persentase (%)
Keterbukaan dan Transparansi	Informasi penting tidak disebarluaskan kepada semua karyawan.	30	30%
Efektivitas Komunikasi	Pesan yang disampaikan tidak jelas atau membingungkan.	25	25%
Kolaborasi dan Koordinasi	Kurangnya koordinasi antara tim menyebabkan ketidakharmonisan.	22	22%
Akses dan Teknologi	Masalah dengan alat komunikasi atau integrasi sistem.	20	20%

Interpersonal dan Budaya	Perbedaan gaya komunikasi menyebabkan konflik.	15	15%
--------------------------	--	----	-----

Sumber: *PT. Andalan Mitra Prestasi, Tahun 2023.*

Dari tabel 2 di atas, terlihat bahwa Keterbukaan dan Transparansi adalah masalah komunikasi yang paling sering dilaporkan, dengan 30% dari total laporan. Ini menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa tidak mendapatkan informasi yang cukup atau tepat waktu, yang dapat menghambat efektivitas kerja dan menimbulkan ketidakpastian di tempat kerja. Efektivitas Komunikasi dan Kolaborasi dan Koordinasi juga menonjol, masing-masing mencakup 25% dan 22% dari masalah yang dilaporkan, menunjukkan bahwa pesan yang tidak jelas dan kurangnya koordinasi antar tim merupakan tantangan besar dalam komunikasi di perusahaan. masalah terkait Akses dan Teknologi serta Interpersonal dan Budaya meskipun kurang dominan, masing-masing menyumbang 20% dan 15% dari total laporan, tetap penting untuk diperhatikan. Ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam infrastruktur teknologi komunikasi dan pemahaman lintas budaya di tempat kerja.

Stres kerja merupakan ketidakmampuan seseorang dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia yang pada suatu ketika dapat berdampak pada kondisi kesehatan fisik, mental, dan psikologi individu tersebut. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir, sikap dan perilaku seseorang. Menurut Luthans (2021) Menyatakan stres kerja adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa dalam hubungan kerja yang terlalu banyak tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Menurut sanjaya (2021) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. stres kerja memiliki dampak secara negatif dan signifikan bagi kepuasan kerja.

Tabel 3. Masalah Stres Kerja Karyawan Indikator PT. Andalan Mitra Prestasi Tahun 2023

Kategori Stres	Deskripsi Singkat	Jumlah Laporan	Persentase (%)
Beban Kerja Berlebih	Karyawan merasa beban kerja terlalu berat atau melebihi kapasitas.	35	35%
Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	Kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.	25	25%
Ketidakpastian Karir	Karyawan merasa tidak yakin tentang masa depan karir mereka.	20	20%
Tekanan dari Atasan	Tekanan atau tekanan tinggi dari atasan yang menyebabkan stres.	18	18%
Lingkungan Kerja Tidak Mendukung	Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak mendukung.	15	15%

Sumber: *PT. Andalan Mitra Prestasi, Tahun 2023*

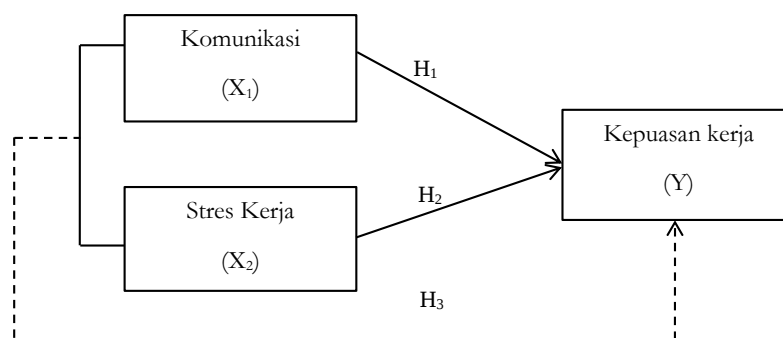
Berdasarkan tabel 3 di atas, Beban Kerja Berlebih adalah masalah stres yang paling dominan, dengan 35% laporan. Ini menandakan bahwa beban kerja yang terlalu berat merupakan sumber stres utama bagi karyawan, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas mereka. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan juga merupakan masalah signifikan, mencakup 25% dari laporan, menunjukkan bahwa banyak karyawan kesulitan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Ketidakpastian Karir (20%) dan Tekanan dari Atasan (18%) adalah masalah yang juga cukup signifikan, menunjukkan bahwa kekhawatiran tentang masa depan karir dan tekanan dari atasan berkontribusi pada stres karyawan. Lingkungan Kerja Tidak Mendukung (15%) menunjukkan bahwa kondisi fisik dan sosial tempat kerja juga berperan dalam menyebabkan stres.

Sesuai dengan uraian latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang
2. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang
3. Apakah Komunikasi dan Stres Kerja sama - sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Andalan Mitra Prestasi kota padang

Berdasarkan rumusan masalah latar belakang di atas maka dapat dilihat gambaran kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan: —————> Pengaruh secara Parsial H₁ Dan H₂
 - - - - -> Pengaruh secara simultan H₃

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Diduga komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan.

H₂: Diduga Stres Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan karyawan.

H₃: Diduga komunikasi dan stres kerja bersama - sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan PT Andalan Mitra Prestasi Padang, adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andalan Mitra Prestasi Padang yang berjumlah sebanyak 66 orang. Metode pengambilan sample adalah dengan total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisioner. Adapun metode analisis penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif variabel, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu melakukan penelitian uji instrument dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas, dan setelah itu melakukan penelitian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji validitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas. Bertujuan untuk melihat apakah data tersebut sudah normal sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil perhitungan tabel distribusi frekuensi rata - rata pada variabel Kepuasan karyawan, komunikasi dan stress stress dapat dilihat pada tabel berikut :

a. Distribusi Frekuensi Rata - Rata Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Tabel 4. Rata-Rata Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Mean
Perkerjaan itu sendiri	19	40	8	0	0	67	279	4,16
Gaji	20	37	9	1	0	67	278	4,12
Kesempatan Promosi jabatan	20	38	9	0	0	67	280	4,18
Pengawasan	20	39	9	0	0	67	279	4,17
Kelompok Kerja	24	35	9	0	0	67	283	4,24
Rata-Rata Kepuasan Karyawan								4,23

Sumber: olahan SPSS v22

Berdasarkan tabel diatas distribusi frekuensi jawaban responden terhadap penelitian, pernyataan variabel kepuasan karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai rata- rata Secara keseluruhan, tingkat kepuasan karyawan berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,23. artinya, sebagian besar karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, baik dari segi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, maupun kelompok kerja. hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas terhadap kondisi kerja di perusahaan PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. Indikator yang paling berpengaruh terhadap kepuasan karyawan adalah kelompok kerja (4,24), menunjukkan bahwa lingkungan sosial dan kerja sama tim menjadi faktor penting dalam membangun rasa puas karyawan, Sementara itu, gaji (4,12) meskipun termasuk tinggi, masih bisa ditingkatkan agar kepuasan karyawan lebih optimal, Secara umum menunjukkan bahwa perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, kerja sama tim yang solid, serta sistem manajerial yang mendukung, sehingga karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya.maka dapat kita disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan sangat baik dalam menjalankan tugas perkerjaan kelompok di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel distribusi frekuensi rata - rata pada variabel Komunikasi , dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Rata-Rata Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X1)

Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Mean
Pemahaman	28	29	10	0	0	67	285	4,19
Kesenangan	37	26	5	0	0	67	300	4,47
Perilaku pada sikap	37	19	11	1	0	67	294	4,34
Hubungan yang lebih baik	31	27	9	0	0	67	290	4,31
Tindakan	26	31	9	1	0	67	283	4,29
Rata-Rata Komunikasi								4,19

Sumber: olahan SPSS v22

Berdasarkan tabel diatas distribusi frekuensi jawaban responden terhadap penelitian, pernyataan variabel komunikasi (X1) dapat disimpulkan bahwa Tingkat komunikasi karyawan

berada pada kategori tinggi (mean 4,19). Artinya komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta antar rekan kerja di perusahaan PT Andalan Mitra Prestasi kota padang dinilai efektif, terbuka, dan mendukung kelancaran pekerjaan. Indikator yang paling dominan adalah kesenangan (4,47), yang menggambarkan bahwa komunikasi di tempat kerja mampu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis. Sementara indikator dengan nilai terendah yaitu pemahaman (4,19), menunjukkan bahwa meskipun komunikasi sudah baik, masih ada sebagian kecil karyawan yang belum sepenuhnya memahami pesan atau informasi yang disampaikan. dengan nilai keseluruhan indikator komunikasi karyawan adalah yaitu 4,19 maka dapat kita disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja karyawan sangat baik, dalam menjalankan tugas pekerjaannya di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja(X2)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel distribusi frekuensi rata - rata pada variabel stress kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Rata - Rata Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X2)

Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	Total	Mean
Beban Kerja	20	40	6	1	0	67	279	4,24
Waktu kerja	20	41	6	0	0	67	282	4,21
Umpan Balik	19	40	8	0	0	67	279	4,24
Tanggung Jawab	28	34	5	0	0	67	290	4,35
Rata – Rata Stres Kerja								4,24

Sumber: olahan SPSS v22

Berdasarkan tabel di atas distribusi frekuensi jawaban responden terhadap penelitian, pernyataan variabel stress kerja (X2) dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja karyawan berada pada kategori tinggi. Indikator yang paling berpengaruh dalam menimbulkan stres kerja adalah tanggung jawab pekerjaan, sedangkan faktor lainnya seperti beban kerja, waktu kerja, dan umpan balik juga berkontribusi cukup besar terhadap stres yang dirasakan oleh karyawan. terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori setuju nilai rata-rata dari indikator stress kerja yang paling tinggi adalah tanggung jawab yaitu 4,35 sedangkan nilai rata-rata indikator stress kerja yang terendah adalah waktu kerja yaitu memiliki nilai yang sama 4,25. dengan nilai keseluruhan indikator stress kerja adalah yaitu 4,24 dan maka dapat kita disimpulkan bahwa variabel stress kerja cukup baik dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan tanggung jawab kerja di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk untuk melihat pengaruh Komunikasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang sebagai mana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	50.735	12.377		.000
	Komunikasi (X1)	-.080	.081	-.109	.324
	Stres kerja (X2)	.584	.134	.477	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan

Sumber: *olahan SPSS v22*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a - b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 50,735 - 0,080 X_1 + 0,584 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Komunikasi dan Stres Kerja) bernilai nol, maka rata-rata nilai Kepuasan Karyawan pada PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang diprediksi sebesar 50.735 satuan.
- Koefisien regresi komunikasi adalah sebesar -0,080. Koefisien ini bernilai negatif, dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Jika Komunikasi dinaikkan satu satuan maka akan menurunkan kepuasan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi kota Padang sebesar -0,080 satuan.
- Koefisien regresi Stres kerja adalah sebesar 0,584, Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Jika Stres Kerja dinaikkan satu satuan maka akan menurunkan kepuasan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Kota padang sebesar 0,584 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Berikut adalah hasil analisis koefisien determinasi:

Tabel 8. Hasil Koefisien Derterminasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.508 ^a	.258	.235	4.920	

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Komunikasi

Sumber: *olahan SPSS v22*

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi ditunjukan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.235. menunjukkan koefisien korelasi antara prediksi model regresi dan nilai sebenarnya dari variabel dependen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Komunikasi dan Stres Kerja memiliki kontribusi sebesar 23,5% terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan karyawan sedangkan sisanya sebesar 76,5% dipengaruhi variabel di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Hipotesis Parsial)

Untuk hasil uji hipotesis uji t dalam penelitian ini data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	50.735	12.377		4.099	.000
	Komunikasi(X1)	-.080	.081	-.109	-.994	.324
	Stres kerja (X2)	.584	.134	.477	4.365	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan						

a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan

Sumber: olahan SPSS v22

Berdasarkan output SPSS dari di atas diketahui sebagai berikut :

1. Variabel Komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar (0,994) < t_{tabel} (1,668). Kemudian nilai sig perhitungan variabel Komunikasi yang diperoleh adalah sebesar 0,324 > 0,05 jadi H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan Komunikasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.
2. Variabel Stres Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar (4,365) > t_{tabel} (1,668). Kemudian nilai sig perhitungan variabel stress kerja yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.

b. Uji F (Pengujian Hipotesis Simultan)

Untuk hasil uji hipotesis uji F secara Bersama - sama dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.912	2	268.956	11.111	.000 ^b
	Residual	1549.163	64	24.206		
	Total	2087.075	66			

a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Komunikasi

Sumber: olahan SPSS v22

Berdasarkan tabel diatas uji F diketahui bahwa F_{hitung} sebesar (11,11) > F_{tabel} (3,14). Kemudian nilai signifikansi pada model regresi yaitu sebesar (0,000) < (0,05) sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Stres Kerja secara bersama - sama berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesi parsial (uji t) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. hal ini berarti bahwa semakin buruk komunikasi dimiliki

karyawan PT. Andalan Mitra Pretasi kota padang maka kepuasan karyawan menurun. dikarenakan masih ada karyawan yang kurang paham dengan informasi yang diberikan oleh atasan maupun sesama karyawan disebabkan karyawan jarang melakukan komunikasi dengan baik dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. dan hubungan kolektif di antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja di Perum Bulog Divre Sulawesi Utara menunjukkan hubungan yang tidak bersifat positif dan hal tersebut berkaitan dengan cara berkomunikasi yang tidak selalu sama untuk setiap karyawan yang bekerja di instansi pemerintah ini. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Mustika (2013: 222) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja dan mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misal konflik antar pegawai atau karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan juga kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi tidak signifikan, mendukung temuan Pradana dan Sutanto (2020) yang menyatakan komunikasi baru efektif jika karyawan merasa didengar dan diberi masukan positif memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. sedangkan Luthans (2019) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif berkontribusi signifikan terhadap kepuasan karyawan, terutama dalam organisasi yang mementingkan kolaborasi tim. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Setiawan et al. (2023) menemukan bahwa komunikasi antar tim lebih efektif dalam memengaruhi kepuasan karyawan jika didukung oleh lingkungan kerja yang inklusif. Dalam konteks penelitian ini, komunikasi tidak signifikan karena mungkin ada hambatan lain, seperti kurangnya feedback atau budaya organisasi yang hierarkis.

2. Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis pasial (uji t) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. Andalan Mitra Prestasi kota Padang. hal ini berarti bahwa, semakin meningkat stress kerja karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi kota padang maka kepuasan karyawan menurun secara signifikan. dikarenakan beban kerja, tekanan dari atasan dan waktu kerja yang berlebihan maka karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat membuat karyawan stres dalam melakukan pekerjaannya di PT. andalan Mitra Prestasi kota Padang, Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa stres merupakan ketidakseimbangan antara keinginan individu dan kemampuan mereka untuk memenuhi keinginan tersebut, yang kemudian berdampak signifikan pada diri mereka. Stres kerja dapat berasal dari dalam pekerjaan, seperti desakan waktu dan beban kerja yang terlalu berat, serta dari luar pekerjaan, seperti masalah keluarga, kecelakaan, masalah keuangan serta penyakit dan Hasil penelitian untuk hubungan kolektif di antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja dari para pimpinan dan karyawan yang bekerja di Perum Bulog Divre Sulawesi Utara menyatakan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perubahan Kepuasan Kerja di obyek penelitian tersebut. Hasil penelitian tersebut tidak sama dengan hasil studi dari Wibowo (2014: 48) yang menerangkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima

Hal ini mendukung penelitian terdahulu Stress Kerja dan Work Life Balance memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja yang dilakukan oleh Susanti dan Kurniawan

(2021) Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja ketika organisasi menyediakan dukungan kerja yang memadai. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian ini, di mana stres kerja berdampak positif terhadap kepuasan karyawan dan Chen et al. (2023) Menunjukkan bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik melalui work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki fleksibilitas dan dukungan dalam mengelola beban kerja cenderung merasa puas. Hasil ini relevan dengan penelitian yang sedang dibahas. Sedangkan Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini mendukung teori JD-R dan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa stres kerja dapat menjadi motivasi jika diimbangi dengan sumber daya yang memadai. Organisasi yang mendukung karyawannya dalam mengelola stres cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya.

3. Pengaruh komunikasi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara ketiga variabel yaitu Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukan variabel Komunikasi dan Stres Kerja secara bersama berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Karyawan. Komunikasi merupakan hal yang perlu ditingkatkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan agar karyawan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya dan menciptakan hubungan yang harmonis di PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang. sedangkan stres kerja merupakan hal yang penting dikurangi oleh sebuah organisasi atau perusahaan agar karyawan tidak merasa stres kerja dalam melaksanakan pekerjaannya di PT Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.

Hal ini mendukung penelitian terdahulu komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BTPN, Tbk. yang dilakukan oleh Menurut Schaufeli (2022), komunikasi yang efektif dapat mengurangi tingkat stres karyawan, sementara stres kerja yang dikelola dengan baik dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan dan meningkatkan kepuasan mereka. dan Menurut Sopiah (2022) Menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif menjadi alat untuk mengelola stres kerja, terutama dalam situasi pekerjaan dengan tuntutan beban kerja, sedangkan Robbins dan Judge (2018) Menegaskan bahwa kombinasi komunikasi yang buruk dan tingkat stres kerja yang tinggi dapat secara signifikan menurunkan kepuasan karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat Kesimpulan sebagai Berikut:

1. Hasil analisis regresi dan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.
2. Hasil analisis regresi dan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.
3. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa Komunikasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kepuasan karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang.
4. Nilai koefisien determinasi terhadap Kepuasan Karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang ditunjukan dengan nilai *Adjust Square* sebesar 23,5% hal ini berarti besarnya kontribusi Komunikasi dan Stres Kerja sisanya 76,5% dipengaruhi oleh variabel lain penelitian ini seperti Lingkungan kerja, Kompensasi dan Kinerja dan lainnya.

Saran

Berdasarkan pada pembahasn dan ke simpulan yang dikemukakan, maka sara yang perlu sampaikan yakni sebagai berikut:

1. Bagi PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang

Melihat hasil analisis dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan oleh peniliti adalah:

- a. Untuk variabel kepuasan karyawan berdasarkan hasil responden masih ada yang menyatakan kurang sesuai dengan indikator gaji diharapkan PT. Andalan Mitra Prestasi kota padang lebih memperhatikan lagi kesesuaian gaji yang terima oleh masing - masing karyawan berdasarakan pekerjaan yang telah mereka lakukan.
- b. Untuk variabel komunikasi berdasarkan hasil responden masih ada yang menyatakan kurang sesuai dengan indikator pemahaman terhadap pekerjaannya diharapkan pemimpin PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang perlu mengadakan pelatihan komunikasi dan rapat kerja agar karyawan dapat memahami pekerjaan yang dilakukan karyawan
- c. Untuk variabel stres kerja berdasarkan hasil responden masih ada yang menyatakan kurang sesuai dengan indikator waktu kerja terhadap pekerjaan di PT Andalan Mitra Prestasi kota padang diharapkan pemimpin harus memperhatikan waktu kerja karyawan agar lebih seimbang dan mengatur manajemen waktu agar karyawan tidak merasakan terbebaskan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian mendatang dapat memperluas lingkup dengan memasukkan variabel lain yang memengaruhi kepuasan karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau penghargaan kerja, dan Studi selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana komunikasi dan stres kerja memengaruhi kepuasan karyawan di budaya atau lingkungan kerja yang berbeda untuk memberikan wawasan yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis. (2019). Untuk Variabel Kompensasi Sebesar 2,085 Dan Nilai T. *Management Journal*, 99 -109.
- Diana Pasaribu, P., Purba, D., Program Studi Manajemen, M., Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Komplek Green Garden Blok No, S. C., Seraya Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, K., & Riau, K. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Departemen Resistor Pt Panasonic Batam. *Jurnal Rekaman*, 8(1).
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 30–37. <https://jurnal.usahidsolo.ac.id/index.php/JTL/article/view/1344>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanim, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Hull Construction Di Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Kholifah, J. K., Nurhajati, & Wahono, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. X Cabang Kota Malang. *E –*

- Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 97–106.
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/15664/11876>
- Manulu, W. A. . (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kebun Karet Distrik Serdang Ii Pt. Perkebunan Nusantara Iii. *Universitas Medan Area*, 7(3), 65. <https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/18886/1/191802017> - Watson A.P Manalu - Fulltext.pdf
- Mario, H., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syahwaluddin. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Pendidikan Tambusai*, 6(1), 15659–15664. <http://repository.bakrie.ac.id/id/eprint/5940%0Ahttp://repository.bakrie.ac.id/5940/1/00> . Cover.pdf
- Motivasi, P., Dan, K., & Kerja, S. (2019). 401732-None-36897797. 8(1), 6961–6989.
- Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Negeri 1 Jekulo. *Jurnal EMBA*, 10(3), 1057–1066.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rafly, M. N. (2024). Pengaruh Motivasi Komunikasi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(07), 967–970. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i07.1313>
- Terhadap, K., Karyawan, K., Star, P. T., Ekonomi, F., Prima, U., & Medan, I. (2020). *Kata Kunci: Komunikasi Kerja; Stres Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*. 6, 1–10.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Wulan, D. P. A., Alam, S., & Umar, F. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Area Merauke Effect Of Work Stress And Motivation To Employees And Employee Performance Pt Pln (Persero). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1, 1–14.