

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TAISHAN  
ALKES INDONESIA DI JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH : NAMA  
: JASON HOWARD NIM :  
115190025**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TAISHAN  
ALKES INDONESIA DI JAKARTA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH : NAMA  
: JASON HOWARD NIM :  
115190025**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
2023**

**SURAT PERNYATAAN**

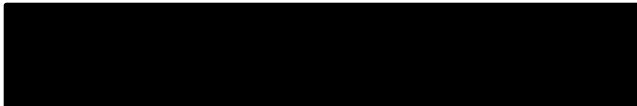
Yang bertanda tangan di bawah ini

**SURAT PERNYATAAN**

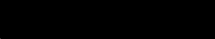
Nama Mahasiswa : Jason Howard

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190025

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Alamat : 

Telp: 

HP: 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Januari 2023



**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JAKARTA**  
**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b>	
NAMA	: JASON HOWARD
NIM	: 115190025
NAMA PROGRAM/JURUSAN	: JASON HOWARD MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
JUDUL SKRIPSI PROGRAM/JURUSAN	: PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KARYAWANPT. TAISHAN ALKES INDONESIA
JUDUL SKRIPSI	: PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWANPT. TAISHAN ALKES INDONESIA

Jakarta, 16 Desember 2022  
Jakarta, 16 Desember 2022

Pembimbing,  
Pembimbing,



(Joyce Angelique Prang, S.E., M.Pd.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JAKARTA  
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JASON HOWARD  
NIM : 115190025

NAMA : JASON HOWARD  
PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN

NIM : 115190025  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
PROGRAM/JURUSAN : MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN  
KARYAWAN PT. TAISHAN ALKES INDONESIA  
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PT. TAISHAN ALKES INDONESIA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan dinyatakan lulus,

dengan tim penguji yang terdiri atas:

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 20 Januari 2023 dan  
dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas :

1. Tim Penguji : Dra. Rodhiah, M.M.

: Joyce Angelique Turangan, S.E., M.M.

: Andi Wijaya, S.E., M.M.

: Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd. 24 Januari 2023

Pembimbing,

Jakarta, 24 Januari 2023

Pembimbing,

  
(Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.)

(Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.)

## **ABSTRACT**

**FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS**

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**

**JAKARTA**

- (A) JASON HOWARD (115190025)
- (B) THE EFFECT OF WORK STRESS, MOTIVATION, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. TAISHAN ALKES INDONESIA
- (C) *xvi + 85 pages, 2023, 24 tables, 7 pictures, 7 attachments*
- (D) **HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**  
**Abstract :** *Almost all of the company's operational activities are closely related to the management and empowerment of Human Resources. Management and empowerment of human resources that are good and right will certainly affect the job satisfaction of employees. Job satisfaction of these employees is important to study because employee job satisfaction greatly influences the company's operational activities. The purpose of this study was to know that job stress has a negative and significant effect on job satisfaction of PT. Taishan Alkes Indonesia, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Taishan Alkes Indonesia and communication have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Taishan Alkes Indonesia. The data collection technique used was through questionnaires distributed online via Google Form, with samples selected using the non-probability sampling method with a convenience sampling approach with a total sample of 59 respondents to employees of PT. Taishan Alkes Indonesia. And also the data analysis technique used is the Inner Model Analysis and Outer Model Analysis with the help of the SmartPLS application. The result of this study is that work stress has no negative and insignificant effect on job satisfaction at PT. Taishan Alkes Indonesia, but motivation and communication can have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Taishan Alkes Indonesia.*
- (E) **Key words :** *Work Stress, Motivation, Communication, Job Satisfaction*
- (F) **References :** *41 reference or journals (2006-2023)*
- (G) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (A) JASON HOWARD (115190025)
- (B) PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. TAISHAN ALKES INDONESIA
- (C) xvi + 85 halaman, 2023, 24 tabel, 7 gambar, 7 lampiran.
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- Abstrak : Hampir semua kegiatan operasional perusahaan sangat berhubungan erat dengan pengelolaan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Pengelolaan dan pemberdayaan Sumber daya manusia yang baik dan benar tentunya akan berpengaruh pada kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja dari karyawan ini penting untuk diteliti karena kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang disebarakan secara online melalui Google Form, dengan sampel yang dipilih menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan convenience sampling dengan jumlah sampel sebanyak 59 sampel responden pada karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia. Dan juga teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Uji Model Struktural dan Uji Model Pengukuran dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Taishan Alkes Indonesia, namun motivasi dan komunikasi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia.
- (E) Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja
- (F) Daftar Acuan : 41 Jurnal acuan (2006-2023)
- (G) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

“Waktumu terbatas, jadi jangan sia-siakan dengan menjalani hidup orang lain. Jangan terjebak oleh dogma – yaitu hidup dengan hasil pemikiran orang lain.”

(Steve Jobs)



Karya ini saya persembahkan untuk :

Saya sendiri

Seluruh keluarga

Seluruh rekan seperjuangan

Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur peneliti haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat-Nya yang melimpah, peneliti dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini tepat waktu. Peneliti membuat skripsi ini dengan judul “Pengaruh stres kerja, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia.” Skripsi ini peneliti buat sebagai salah satu prasyarat guna mendapatkan gelar Sarjana.

Selama kurang lebih 5 (Lima) bulan telah peneliti lalui untuk menyelesaikan skripsi ini. Banyak hambatan yang dialami oleh peneliti dalam menyusun skripsi ini. Tentunya, juga banyak bantuan, bimbingan, dan motivasi yang diberikan oleh berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, diantaranya :

1. Ayah dan Ibu kandung dari peneliti yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dalam bentuk doa dan motivasi sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
2. Ibu Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd., sebagai dosen pembimbing dari peneliti yang telah memberikan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan yang sangat membantu peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang bersedia untuk memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan.
6. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan dari sisi tata bahasa, isi, dan

penyusunan skripsi ini mengingat keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Semoga dengan penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya.

Salam Hangat

Peneliti

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A.    PERMASALAHAN.....	1
1.    Latar Belakang Masalah .....	1
2.    Identifikasi Masalah .....	4
3.    Batasan Masalah .....	4
4.    Rumusan Masalah .....	5
B.    TUJUAN DAN MANFAAT .....	5
1.    Tujuan.....	5
2.    Manfaat.....	5
BAB II.....	7
LANDASAN TEORI.....	7
A.    GAMBARAN UMUM TEORI .....	7
B.    DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	8
1.    Stres Kerja .....	8
2.    Motivasi.....	8
3.    Komunikasi.....	9
4.    Kepuasan Kerja .....	9

C.	KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	10
1.	Kaitan antara Stres Kerja, Motivasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja.....	10
a)	Kaitan antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja.....	10
b)	Kaitan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja .....	10
c)	Kaitan antara Komunikasi dan Kepuasan Kerja .....	10
d)	Kaitan antara Stres Kerja, Motivasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja .....	11
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN .....	11
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	17
1.	Kerangka Pemikiran .....	17
2.	Hipotesis .....	19
BAB III	.....	20
METODE PENELITIAN	.....	20
A.	DESAIN PENELITIAN .....	20
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	20
1.	Populasi .....	20
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	20
3.	Ukuran Sampel .....	21
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	21
1.	Stres Kerja .....	22
2.	Motivasi.....	22
3.	Komunikasi.....	23
4.	Kepuasan Kerja .....	24
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN REABILITAS .....	25
1.	Validitas.....	25
2.	Reabilitas .....	31
E.	ANALISIS DATA .....	32
1.	Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ).....	32
2.	Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ) .....	32
F.	ASUMSI ANALISIS DATA .....	34
BAB IV	.....	35

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	35
A.    DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	35
B.    DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	38
C.    HASIL ANALISIS DATA .....	43
D.    PEMBAHASAN.....	50
BAB V .....	54
PENUTUP .....	54
A.    KESIMPULAN.....	54
B.    KETERBATASAN DAN SARAN .....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	84
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN .....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan .....	12
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Stres Kerja .....	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi .....	23
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Komunikasi.....	23
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	24
Tabel 3.5 Hasil Analisis Average Variance Extracted (Convergent Validity).....	26
Tabel 3.6 Hasil Analisis Loading Factor (Convergent Validity).....	27
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity)</i> (Setelah dilakukan Eliminasi).....	28
Tabel 3.8 Hasil Analisis Cross Loading (Discriminant Validity).....	29
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cross Loading (Discriminant Validity)</i> (Setelah dilakukan Eliminasi) .....	30
Tabel 3.10 <i>Heterotrait-Monotrait (HTMT) (Discriminant Validity)</i> .....	30
Tabel 3.11 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i> .....	31
Tabel 3.12 Kriteria Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ) .....	33
Tabel 4.1 Tanggapan Responden terhadap Stres Kerja .....	39
Tabel 4.2 Tanggapan Responden terhadap Motivasi.....	40
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Komunikasi .....	41
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja .....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>predictive relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>effect size</i> ( $f^2$ ) .....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Goodness of Fit</i> (GoF) .....	45
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Path-Coefficient</i> .....	47
Tabel 4.10 Hasil Uji-t atau Signifikansi .....	48
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis.....	50

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	18
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	36
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Domisili atau Tempat Tinggal .....	37
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	38
Gambar 4.5 Hasil Uji Metode PLS <i>Algorithm</i> .....	46
Gambar 4.6 Hasil Uji Teknik <i>Bootstrapping</i> .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner .....	61
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner .....	67
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Model).....	69
Lampiran 4. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian .....	71
Lampiran 5. Hasil Deskripsi Objek Penelitian .....	73
Lampiran 6. Hasil Uji Model Struktural (Inner Model) .....	80
Lampiran 7. Hasil Analisis <i>Algorithm</i> dan <i>Bootstrapping</i> .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Kegiatan operasional yang berlangsung didalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berhubungan erat dengan pengelolaan dan pemberdayaan Sumber daya manusia. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Huzain (2021), Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, bisnis, Instansi, atau unit. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi juga ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang menciptakannya. Untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang baik, tentunya pihak instansi atau perusahaan harus menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya tidak menurun. Menurut Kholifah, Nurhajati, dan Wahono (2022), pada kondisi saat ini perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi serta kemampuan berkomunikasi yang baik kepada semua karyawan, baik atasan maupun bawahan.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang turut bersaing di industri alat kesehatan melalui kekuatan sumber daya manusianya adalah PT. Taishan Alkes Indonesia. PT. Taishan Alkes Indonesia merupakan perusahaan alat Kesehatan yang berdiri pada tahun 2020 yang berkedudukan di Jl. Rawa Melati Blok A1 No. 05, Kalideres, Jakarta Barat. Seperti perusahaan lainnya, PT. Taishan Alkes Indonesia juga mengandalkan sumber daya manusianya untuk menjalankan kegiatan operasional didalam perusahaannya. Namun, karena tingkat pandemi Covid 19 ini membuat para karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia, menjadi takut akan kesehatan mereka dan tentunya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan menimbulkan kekhawatiran karyawan terkait dengan masa depan perusahaan jika pandemi Covid 19 ini terus memberikan kerugian dari segi motivasi kerja pada karyawan untuk bekerja di PT. Taishan Alkes Indonesia.

Menurut Michael, Purnama, dan Assa (2022), kondisi pandemi Covid 19 ini mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dan membuat karyawan menjadi semakin pesimis dalam menjalankan tugasnya, dimana dampak yang paling merasakannya adalah para karyawan yang terus mengalami penurunan dalam hal motivasi untuk bekerja. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Selain dari penurunan motivasi kerja karyawan yang mengakibatkan PT. Taishan Alkes Indonesia mengalami kerugian dari segi finansial, efek dari pandemi Covid 19 juga mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawannya. Diberlakukannya pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) membuat banyak perusahaan memberlakukan WFH dan WFO terhadap para karyawannya. Termasuk PT. Taishan Alkes Indonesia. Banyak dari karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia yang diharuskan untuk bekerja dari rumah akibat dari pemberlakuan PPKM tersebut. Selain itu, ada juga beberapa divisi yang diharuskan untuk bekerja di kantor (WFO). Hal ini sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana biasanya para karyawan selalu bekerja di kantor (WFO) dan bertemu dengan rekan-rekan kerjanya, diharuskan untuk terbiasa menghadapi pertemuan secara online melalui aplikasi seperti Zoom atau Ms. Teams. Ditambah dengan pekerjaan tambahan yang diterima oleh karyawan perusahaan. Hal ini mengakibatkan para karyawan menjadi stres dan mulai kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dialami oleh para karyawan tidak lepas dari tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Rohman dan Ichsan (2021), tingkat stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja. Semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi juga stres kerja, sebaliknya, semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah juga stres kerja. Hal ini juga dibuktikan melalui wawancara yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021) kepada beberapa karyawan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), dimana hasil wawancara tersebut dapat diperoleh bahwa stres kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan berbeda dan unik, salah satunya adalah

pekerjaan yang dilakukan terasa berat karena melebihi kemampuan yang dimiliki sehingga sulit untuk konsentrasi, kehilangan semangat menyelesaikan pekerjaan, dan adapula yang mengeluh karena disaat tertentu mendapatkan pekerjaan yang banyak sehingga menumpuk dan menghambat dan membuat pekerjaan yang sebelumnya menjadi tertunda, sehingga karyawan harus mengeluarkan tenaga lebih untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga mengalami kelelahan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang diterima oleh karyawan, baik dari rekan-rekan kerja, maupun lingkungan kerja didalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Motivasi penting untuk diteliti karena menurut Saragih dan Simarmata (2018), motivasi karyawan mempunyai andil besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan akan termotivasi dan merasa puas apabila kebutuhannya, baik fisik maupun psikologis terpenuhi. Semakin terpenuhi kebutuhan fisik dan psikologisnya, maka semakin tinggi motivasi dan kepuasan kerjanya.

Komunikasi yang terjalin dengan baik antar para karyawan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja didalam perusahaan. Menurut Munir, Fachmi, dan Sani (2020), faktor komunikasi diperlukan untuk menyatukan persepsi karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menerima dan mengolah ide-ide konstruktif. Artinya adalah komunikasi adalah salah satu faktor penting dalam tingkat kepuasan kerja karyawan, karena komunikasi dapat dijadikan sebagai wadah untuk menyatukan ide dan pendapat karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Agar tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dijaga, PT. Taishan Alkes Indonesia harus memperhatikan beberapa faktor seperti tingkat stres kerja karyawan, motivasi karyawan dan komunikasi karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini berjudul : **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia.”**

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada Latar Belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja?
- b. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja?
- c. Apakah komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja?

## **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah dibahas diatas, tujuan peneliti melakukan pembatasan ini adalah karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti, yaitu keterbatasan waktu, keterbatasan biaya, dan keterbatasan informasi. Batasan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Penelitian ini dibatasi pada Variabel Stres Kerja, Motivasi, dan Komunikasi terhadap kepuasan kerja yang mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra dan Adnyani (2018) pada PT. PPILN Wilayah Bali yang menjelaskan bahwa Variabel Stres Kerja, dapat memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel motivasi, dan komunikasi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Subjek penelitian yang digunakan adalah pada karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia. Pembatasan subjek dilakukan untuk menghemat waktu, biaya, dan tenaga.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat pada identifikasi serta Batasan masalah yang ada diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia?
- b. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia?
- c. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia
- b. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia
- c. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia

### **2. Manfaat**

Sebuah penelitian yang dilakukan tentunya memiliki berbagai manfaat yang diharapkan dapat berguna serta dapat membantu berbagai pihak. Berikut ini merupakan manfaat yang diharapkan dapat berguna dari penelitian ini :

- a. Bagi Manajerial

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan informasi serta masukan kepada PT. Taishan Alkes Indonesia untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Disamping itu, PT. Taishan Alkes Indonesia diharapkan dapat memenuhi kebutuhan motivasi para karyawannya agar karyawannya dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaannya

dengan lebih giat. PT. Taishan Alkes Indonesia juga diharapkan lebih dapat merangkul para karyawannya agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mengurangi tingkat stres kerja pada karyawannya.

b. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan yang berguna dan bermanfaat untuk para peneliti berikutnya yang akan meneliti tentang stres, motivasi, dan komunikasi kerja. Selain itu, dari penelitian ini diharapkan para peneliti berikutnya agar mungkin dapat mengembangkan variabel yang sudah ada, atau mungkin menemukan berbagai variabel baru melalui penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263-268.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179-188.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Bahrin, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Object Oriented Programming. *TRANSISTOR Elektro Dan Informatika*, 2(2), 81-88.
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 92101.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Pearson Education.
- Hidayat, A. A. (2021). *Cara Mudah Menghitung Besar Sampel*. Health Books Publishing.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*.



- Kholifah, J. K., Nurhajati, N., & Wahono, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. X cabang kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(14).
- Lesmana, G. (2021). *Bimbingan Konseling Populasi Khusus*. Prenada Media.
- Majidi, L. M. S., Agustina, H., Elfita, R. A., & Muttaqin, N. (2021). Tekanan Ketaatan Budgetary Slack (Perspektif Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi). *Accounting and Management Journal*, 5(2), 76-85.
- Michael, M., Purnama, E. D., & Assa, A. F. (2022). The effect of work Motivation and work environment on performance Mediated by job satisfaction. *Journal of Humanities, Social Science, Public Administration and Management (HUSOCPUMENT)*, 2(3), 170-182.
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Ningrum, M. P. (2020, November). Keputusan Pembelian Pada Coffee Shop Routine. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 1, pp. 150-159).
- Nurdini, A. (2006). " Cross-Sectional VS Longitudinal": Pilihan Rancangan Waktu Dalam Penelitian Perumahan Permukiman. *Dimensi (Journal of Architecture and Built Environment)*, 34(1), 52-58.
- Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). Analisis data dan pengecekan keabsahan data.
- Oya, A. M., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di PT. X.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi

- Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Pratiwi, I. S., & Endratno, H. (2015). Pengaruh stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah. *Media Ekonomi*, 15(1), 30-37.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah*.
- Purwandani, V., & Budiyanto, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(9).
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Romawati, N., Supriadi, B., & Setyadi, M. S. (2022). Analysis of Transformational Leadership Style and Job Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables in Ijen Suites Resort and Convention Hotel Malang. *East African Sch J Econ Bus Manag*, 5(8), 215-222.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 134-149.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 6961-6989.

- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Seidy, M., & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 863-883.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis / Sugiyono*. Bandung :: Alfabeta,.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Susilo, I. A., & Remiasa, M. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel X. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 9(1).
- Tahir, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap PTM Di Sulsel.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan. *AL-Fathonah*, 1(1), 342-351.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203-1229.
- Zellatifanny, C. M., & Mudjiyanto, B. (2018). Tipe penelitian deskripsi dalam ilmu komunikasi. *Diakom: Jurnal Media Dan Komunikasi*, 1(2), 83-90.

