

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT CIBA VISION BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Rodeska Manik**

**180610007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT CIBA VISION BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:**

**Rodeska Manik**

**180610007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2023**

### SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Rodeska Manik  
NPM : 180610007  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul :

#### **PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CIBA VISION BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 20 Januari 2023



Rodeska Manik  
1806010007

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT CIBA VISION BATAM**

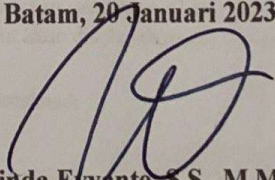
**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah Satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh  
Rodeska Manik  
180610007**

**Telah di setujui oleh Pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 20 Januari 2023**

  
**Winda Eryanto, S.S., M.MPd  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Ciba Vision Batam secara simultan maupun parsial. Penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 107 responden. Teknik analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji T dan uji F melalui aplikasi program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1), komunikasi (X2) dan stress kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian dari analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial (Uji t) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan variabel komunikasi dan stres kerja secara parsial (uji t) berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $0,700 > 0,05$  dan  $0,860 > 0,05$ . Secara simultan (uji f) variabel motivasi, komunikasi dan stres kerja bersama sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai  $0,000 < 0,05$

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

## **ABSTRACT**

*This study was conducted to examine the effect of motivation, communication and work stress on employee job satisfaction at PT Ciba Vision Batam simultaneously or partially. This research is a comparative causal research using a quantitative approach. Data collection techniques by distributing questionnaires to 107 respondents. Data analysis technique using validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, T test and F test through the application of SPSS version 25 program. The results of this study indicate that motivation (X1) , communication (X2) and work stress (X3) have a positive and significant effect on employee job satisfaction (Y). Based on the research results from data analysis, it can be concluded that partially (t-test) the motivation variable has a positive and significant effect on job satisfaction with a value of  $0.000 < 0.05$ . Meanwhile, the communication and job stress variables partially (t test) have a negative but not significant effect on employee job satisfaction with a value of  $0.700 > 0.05$  and  $0.860 > 0.05$ . Simultaneously (f test) the variables of motivation, communication and work stress together proved to have a positive and significant effect on employee job satisfaction with a value of  $0.000 < 0.05$*

*Keywords: Motivation, communication, Work Stress and Employee Satisfaction*

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda S.Kom., M.Si. Selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. Selaku Dekan fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.MPd selaku dosen pembimbing skripsi pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Kedua orang tua tercinta serta kakak dan abang yang sudah mendoakan dan mendukung penulis
7. PT Ciba Vision Batam sebagai objek penelitian yang penulis lakukan
8. Departemen Freshlook yang sudah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner
9. Kekasih penulis Adelbert Sihombing yang sudah memotivasi, menyemangati dan selalu menemani penulis dalam mengerjakan penelitian ini
10. Teman penulis Tania, Valery yang sudah mendukung, mendoakan dan selalu menyemangati penulis
11. Teman teman yang sudah memberikan semangat, dukungan dan mendoakan penulis

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan berkatNya, Amin

Batam, 20 Januari 2023

Rodeska Manik

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR RUMUS .....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
11.1 .....	Latar
Belakang .....	1
11.2.....	Identifi
kasi Masalah.....	6
11.3 .....	Batasan
Masalah .....	6
11.4.....	Rumusa
n Masalah .....	7
11.5.....	Tujuan
Penelitian.....	7
11.6.....	Manfaa
t Penelitian.....	8
BAB II .....	9
TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Kajian Teori .....	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.2 Komunikasi .....	12
2.1.3 Stres kerja.....	15
2.1.4 kepuasan kerja .....	17
2.2 penelitian terdahulu.....	20
2.3 Kerangka pemikiran.....	28
2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja .....	28
2.3.2 pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja.....	29



2.3.3 pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja ..... 29

2.4 Hipotesis ..... 30

BAB III ..... 32

METODE PENELITIAN ..... 32

3.1 Jenis Penelitian..... 32

3.2 Sifat Penelitian ..... 32

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian..... 32

    3.3.1 Lokasi Penelitian ..... 32

    3.3.2 Periode Penelitian..... 33

3.4 Populasi dan Sample Penelitian ..... 33

    3.4.1 Populasi ..... 33

    3.4.2 Tehnik penentuan besar sampel ..... 34

    3.4.3 Tehnik Sampling ..... 34

3.5 Sumber Data..... 34

3.6 Metode Pengumpulan Data ..... 34

    3.6.1 teknik pengumpulan data ..... 34

    3.6.2 Alat pengumpulan Data..... 35

3.7 Definisi operasional variabel penelitian..... 36

    3.7.1 Variabel independen (X) ..... 36

    3.7.2 Variabel dependen (Y) ..... 36

3.8 Metode Analisis Data..... 39

    3.8.1 Analisis statistik Deskriptif ..... 39

    3.8.2 Uji kualitas Data..... 39

    3.8.3 Uji Asumsi Klasik ..... 40

3.9. Uji Hipotesis ..... 42

3.9.1. Regresi Linear Berganda .....	42
3.9.2. Uji Koefisien Determinasi.....	43
BAB IV.....	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.2.1 Karakteristik berdasarkan responden jenis kelamin.....	44
4.2.2 karateristik berdasarkan usia .....	45
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan lamanya bekerja .....	45
4.3. Deskripsi Jawaban Respoden.....	46
4.3.1 deskripsi motivasi.....	46
4.3.2 Deskriptif variabel komunikasi .....	48
4.3.3 Deskriptif Stres Kerja.....	49
4.3.4 Deskriptif Kepuasan Kerja .....	51
4.4 Analisis Data .....	53
4.4.1 Hasil uji Analisis Deskriptif.....	53
4.4.2 ujia kualitas data.....	54
4.4.2.1 uji validitas data .....	54
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	62
4.5. Pengujian Hipotesis.....	66
4.5.1. Analisis Linear Berganda .....	66
4.5.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67
4.5.3 Uji T .....	67
4.5.4.Uji F.....	69
4.6. Pembahasan.....	70
4.6.1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Karyawan .....	70

4.6.2 pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan .....	71
4.6.3 pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan .....	71
4.6.4 pengaruh motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan .....	72
BAB V .....	73
SIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan .....	73
5.2 Saran .....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN .....	79
Lampiran 1 Pendukung Penelitian .....	79
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup.....	114

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran .....	30
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	63
Gambar 4. 2 Nomal P Plot .....	63
Gambar 4. 3 Uji Heterokedastisitas .....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Perolehan Target PT Ciba Vision Batam .....	5
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Periode Penelitian .....	33
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	35
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	37
Tabel 4. 1 Responden berdasar jenis kelamin.....	45
Tabel 4. 2 Responden berdasar usia.....	45
Tabel 4. 3 Responden berdasar lamanya bekerja .....	46
Tabel 4. 4 Responden berdasar Motivasi .....	47
Tabel 4. 5 Responden berdasar Komunikasi.....	49
Tabel 4. 6 Responden berdasar Stres Kerja .....	50
Tabel 4. 7 Responden berdasar Kepuasan Kerja Karyawan .....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi .....	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas variable komunikasi .....	60
Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas variable stres kerja .....	61
Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas variable kepuasan kerja.....	62
Tabel 4. 17 Hasil uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Linear Berganda .....	66
Tabel 4. 19 Hasil uji Koefisien Determinasi .....	67
Tabel 4. 20 Hasil uji Parsial .....	68
Tabel 4. 21 Hasil Uji Simultan.....	70

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Regresi linier Berganda .....	42
--	----

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada titik ini dalam suatu manajemen organisasi, diperlukan sumber daya manusia, oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik untuk memastikan bisnis tetap mencapai tujuannya. Sifat dan karakter orang serta latar tempat mereka berada berkontribusi pada kekuatan sumber daya manusia. Pendirian suatu organisasi harus mempunyai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan menjadi tanggung jawab setiap anggota untuk mencapai tujuan tersebut sesuai dengan kesepakatan. Organisasi harus menghasilkan sumber daya manusia yang luar biasa yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja dan pada akhirnya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya. Karyawan menunjukkan perilaku emosional dalam menanggapi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dalam (Purwandani, 2020) pandangan seseorang terhadap pekerjaannya merupakan faktor kunci dalam menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Di tempat kerja, seseorang harus menyampaikan perasaan dan reaksinya terhadap lingkungannya, termasuk rekan kerja, supervisor, aturan dan kebijakan perusahaan tentang standar pekerjaan dan kondisi kerja, dan sebagainya. Di tempat kerja, ada pekerja yang termotivasi untuk berhasil jika diberi kesempatan untuk melakukannya.

Ketidakpuasan pegawai di perseroan hendak berefek negatif pada perilaku pegawai guna menggapai tujuan perseroan. Perilaku pegawai yang malas hendak memunculkan persoalan bagi perseroan, berwujud menimbulkan absensi yang tinggi, terlambat kerja, serta penyelewengan disiplin lain yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kebalikannya perilaku pegawai yang merasakan kepuasan hendak lebih menguntungkan untuk perseroan ataupun organisasi.

Perusahaan mana pun, apakah itu perusahaan jasa atau manufaktur, mungkin mengalami masalah pengendalian manajemen sumber daya manusia. Menurut (Viviany dan Evyanto, 2021), memberikan layanan di bawah standar oleh personel dapat berdampak pada reputasi perusahaan.

Hasil pengamatan yang dilakukan bahwa Karyawan di PT Ciba Vision Batam lambat dan tidak bersemangat dalam bekerja karena stres dan kurangnya dorongan, oleh karena itu manajemen perusahaan harus menyadari situasi tersebut dan berusaha untuk mengatasinya.

Motivasi seseorang bisa bersumber dari dalam atau dari luar, seperti yang dijelaskan Daft dalam (Made Pradnya Paramita Saputra, 2019), karyawan yang terinspirasi untuk melakukan yang terbaik akan berusaha lebih keras dan memberikan hasil yang lebih baik. Menjaga pekerja tetap terinspirasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka meskipun banyak tuntutan sangat penting untuk bisnis. Arsyad dalam (Made Pradnya Paramita Saputra, 2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menarik orang untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan .



Bukti pengamatan menunjukkan bahwa sejumlah faktor berkontribusi terhadap rendahnya kepuasan kerja, termasuk kurangnya motivasi intrinsik atau ekstrinsik untuk seseorang melakukan pekerjaan, merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan monoton dan membosankan, lingkungan kerja fisik yang tidak menyenangkan, hubungan yang tegang dengan supervisor dan rekan kerja, dan kurangnya antusiasme untuk pekerjaan seseorang. Stres dan komunikasi yang buruk di antara para pekerja adalah dua penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan di tempat kerja.

Robbins berpendapat dalam (Setiawan, 2019) bahwa komunikasi merupakan cara memberi tahu karyawan apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana kinerja mereka, dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja. Sesuai pernyataan Madlock dalam (Made Pradnya Paramita Saputra, 2019), komunikasi merupakan sarana pengungkapan atau pemisahan pekerjaan dalam suatu perusahaan, yang merupakan salah satu cara untuk mengurangi rendahnya kepuasan kerja karena dengan komunikasi kita mampu memahami perilaku individu.

Sesuai dengan hasil pengamatan masalah di dalam perusahaan menyebabkan tidak terpenuhinya kepuasan kerja, yang terlihat dari kurangnya komunikasi dalam proses kontak antara pemimpin dan karyawan, antar rekan kerja dalam hal mengeluarkan perintah, pendapat, informasi, ide, dan tujuan bisnis, baik secara lisan maupun dalam menulis. Stres yang dialami karyawan adalah salah satu elemen yang berkontribusi terhadap kurangnya keterlibatan dan komunikasi yang terjadi.

Reaksi fisik dan mental seseorang terhadap perubahan di lingkungannya yang membuat mereka merasa tidak nyaman dan terancam adalah penyebab stres kerja. Stres dan kepuasan kerja adalah tantangan organisasi yang berdampak pada kinerja dan pertumbuhan organisasi dalam lingkungan yang bersaing, Hans *et al* dalam (Made Pradnya Paramita Saputra, 2019). Stres kerja ini dapat mengakibatkan kegelisahan, kurangnya keinginan untuk berkomunikasi, pemikiran yang berkepanjangan, kekhawatiran yang intens, ketidakstabilan emosi, kesulitan tidur, merokok berlebihan, kebutuhan akan kesendirian, kurangnya relaksasi, kecemasan, dan peningkatan tekanan darah.

Bukti pengamatan menunjukkan bahwa pekerja mengalami stres pada pekerjaan karena masalah seperti, tidak dapat berkomunikasi secara efektif dengan atasan mereka, harus bekerja dengan kelelahan berlebihan, memiliki akses istirahat yang tidak menentu, dan rekan kerja yang tidak bisa diajak berkolaborasi. Karyawan yang berada di bawah tekanan emosional terus-menerus di tempat kerja cenderung merasa bahwa kepuasan kerjanya tidak terpenuhi.

Penulis menguraikan tujuan perusahaan yang dicapai oleh PT Ciba Vision Batam dari Maret 2021 hingga Februari 2022 sebagai berikut.

**Tabel 1. 1** Data Perolehan Target PT Ciba Vision Batam

NO	Tahun	Target	Actual Output	Target %	Actual %
1	September 2021	798.487 ea	707.884 ea	100%	88,65%
2	Oktober 2021	958.548 ea	805.477 ea	100%	84,03%
3	November 2021	1.038.427 ea	1.047.843 ea	100%	100,91%
4	Desember 2021	605.049 ea	550.498 ea	100%	90,98%
5	Januari 2020	774.950 ea	605.049 ea	100%	78,08%
6	Februari 2022	1.033.267 ea	1.002.673 ea	100%	97,04%

**Sumber:** HR PT Ciba Vision Batam

Pergeseran target pendapatan dari September 2021 hingga Februari 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya inilah yang menyebabkan penurunan produktivitas, yang pada akhirnya menyebabkan penurunan target. Hal ini disebabkan oleh motivasi internal yang kurang, komunikasi yang kurang baik dalam tim produksi, dan adanya stres kerja yang dialami oleh karyawan. Apa alasan tidak tercapainya tujuan dan dicarinya solusi harus diperhatikan oleh perusahaan karena dalam keadaan ini akan merusak tujuan perusahaan.

Penulis penelitian ini menggunakan konteks yang tersedia untuk menguji bagaimana kepuasan kerja di PT Ciba Vision Batam mempengaruhi motivasi, komunikasi, dan tingkat stres karyawan di tempat kerja.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Masalah dapat dikenali berdasarkan uraian konteks kajian yang diberikan di atas, antara lain:

1. Karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja menunjukkan kurang semangat dalam bekerja
2. Komunikasi yang buruk antar rekan kerja dan dengan atasan
3. Kurangnya disiplin kerja, kurangnya motivasi, tekanan yang kuat, dan ketidakmampuan karyawan untuk mengendalikan emosi berkontribusi terhadap stres di tempat kerja, yang menurunkan kepuasan kerja.
4. Kurangnya keinginan, komunikasi yang buruk, dan stres di tempat kerja menyebabkan kepuasan kerja yang tidak stabil.
5. Karyawan yang kurang berani menyuarakan pendapatnya kepada atasan

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah diperlukan agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang ada. Batasan penelitian ini adalah hanya mencakup departemen Freshlook di PT Ciba Vision Batam.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Masalahnya dinyatakan sebagai berikut mengingat informasi latar belakang yang diberikan di atas:

1. Apakah tingkat motivasi karyawan PT Ciba Vision Batam berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi internal PT Ciba Vision Batam terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah ada banyak tekanan pada karyawan PT Ciba Vision Batam untuk menyelesaikan pekerjaannya?
4. Apakah kepuasan kerja karyawan di PT Ciba Vision Batam secara signifikan bergantung pada faktor-faktor seperti motivasi, komunikasi, dan stres kerja?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada PT. Ciba Vision Batam adalah untuk mempelajari:

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di PT Ciba Vision Batam adalah penekanan perusahaan dalam mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi.
2. kualitas dialog internal di PT Ciba Vision Batam mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja dalam pekerjaannya.
3. Akibat stres kerja, karyawan PT Ciba Vision Batam kurang puas dengan pekerjaannya.
4. Karyawan pada pekerjaan PT Ciba Vision Batam kurang puas bila kurang motivasi, komunikasi, dan stress dalam bekerja.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa temuan investigasi ini akan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

### 1. Manfaat secara teoritis

Studi diharapkan bisa memberi kegunaan, pengetahuan, dan pengalaman yang sangat berharga kepada pembaca dan memberi manfaat kepada bidang sumber daya manusia yang terkait dalam motivasi, komunikasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan

### 2. Manfaat Praktis

#### a) Manfaat untuk perusahaan

dapat menawarkan ringkasan, jawaban, dan sumber daya untuk dipikirkan organisasi saat membuat keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### b) Manfaat untuk kampus

Bisa menjadi sumber yang bermanfaat lebih lanjut untuk perpustakaan Universitas Putera Batam.

#### c) Bagi penulis

Dapat bermanfaat untuk mengembangkan penelitian yang lebih dalam ke tempat kerja dan sekitarnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Menurut (Siagian, 2018), motivasi adalah dorongan atau kehendak yang mendorong orang untuk bertindak, dan itu adalah proses yang menggambarkan semangat, fokus, dan tekad pekerja untuk mencapai tujuannya. Akibatnya, motivasi dapat digunakan sebagai teknik untuk mendorong seseorang bekerja secara efektif dan sesuai dengan standar organisasi.

(Purwandani, 2020) menegaskan bahwa motivasi yang benar akan menggugah pekerja untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan karena dengan demikian perusahaan akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya serta kepentingan pekerja juga akan tercapai. Setiap karyawan akan merasa terinspirasi untuk bekerja keras mendukung tujuan perusahaan jika kepentingan pribadinya terpenuhi.

Motivasi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja, (Ardian, 2019). Ada banyak strategi berbeda untuk memotivasi orang, termasuk paksaan dan hukuman, penghargaan atau pujian, dan membangkitkan persaingan. Korporasi harus memberi penghargaan kepada setiap orang yang melakukannya dengan baik, seperti dengan memberikan bonus atau penghargaan kepada mereka yang mencapai tujuan, dan menghukum

mereka yang berkinerja buruk, seperti dengan menolak memberikan lembur kepada mereka yang gagal mencapai tujuan mereka.

Dapat disimpulkan dari sudut pandang teoretis para ahli sebelumnya bahwa motivasi digambarkan sebagai faktor pendorong yang dapat membangkitkan semangat untuk bekerja secara efektif dan ideal dalam mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

(Bahri & Chairatun Nisa, 2017) berpendapat bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain:

1. Kenaikan Gaji

Kenaikan gaji memberikan insentif bagi pekerja untuk melakukan yang terbaik.

2. Pekerjaan yang aman

Pekerjaan yang menggunakan alat pelindung serta lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

3. Rekan kerja yang kompak

Rekan kerja yang kompak akan membuat suasana di dalam area terasa nyaman, sehingga terjalinnya kerjasama yang baik antar kelompok dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

4. Penghargaan terhadap pekerjaan

Karyawan akan bersaing satu sama lain untuk memenuhi target jika ada pengakuan bagi mereka yang berhasil melakukannya, yang dalam situasi ini berdampak signifikan pada produktivitas organisasi.

5. Pekerjaan yang berarti



Karyawan yang bergantung pada pekerjaan mereka untuk mendapatkan dukungan finansial akan lebih terdorong untuk bekerja secara efektif.

Kinerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja, dapat didorong oleh unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi tersebut di atas. Anggota staf yang keinginan dasarnya terpenuhi melalui gaji mereka lebih cenderung mengambil kepemilikan atas kesuksesan perusahaan dan berkontribusi pada pertumbuhannya.

### **2.1.1.3 Indikator yang mempengaruhi Motivasi**

Berikut indikator yang memengaruhi motivasi, (Bahri & Chairatun Nisa, 2017):

#### 1. Balas jasa

Pekerja yang sudah bekerja memiliki hak atas kompensasi dalam bentuk produk, layanan, dan uang.

#### 2. Kondisi kerja

Korporasi yang membantu pekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan sukses dan menghasilkan karya terbaik mereka menyediakan lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman.

#### 3. Fasilitas kerja

Alat atau perlengkapan yang disediakan oleh bisnis untuk penggunaan karyawan agar pekerjaan lebih nyaman dan efisien

#### 4. Prestasi kerja

hasil yang dicapai atau dimaksudkan oleh pekerja. Setiap karyawan memiliki preferensi yang unik.

## 5. Pengakuan dari pimpinan

Pengamatan yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan mengenai sudah atau belumnya setiap pegawai menerapkan motivasi yang diberikan

### **2.1.2 Komunikasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah upaya membujuk orang lain untuk menginterpretasikan sudut pandang seperti yang diinginkan oleh mereka yang memiliki pendapat tersebut, (Fransiska & Tupti, 2020). Komunikasi juga merupakan sarana untuk menyampaikan ide, fakta, emosi, perasaan, dan nilai kepada orang lain. Pengirim (komunikator) dan penerima adalah dua pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya setiap saat (komunikasikan). Ketika ada konflik di dalam organisasi, pemimpin yang menghargai komunikasi terbuka dengan tenaga kerjanya mendorong pekerja untuk angkat bicara dan berbagi pengetahuan.

(Siagian, 2018) mendefinisikan komunikasi sebagai sarana penyebaran pesan, baik secara langsung maupun melalui media. Kemampuan berkomunikasi dapat memfasilitasi interaksi yang mengarah pada pembentukan organisasi atau koneksi yang diinginkan. Akan lebih mudah untuk berkomunikasi dengan bantuan media yang tersedia saat ini, terlepas dari lokasi atau keadaan.

Komunikasi memainkan peran penting dalam mengembangkan koneksi di dalam perusahaan karena menurut (Syaifullah, 2018) komunikasi berfungsi sebagai bentuk ikatan antara atasan dan karyawan serta antara rekan kerja. Terpantau atau tidak, hubungan kerja yang positif antara karyawan dan supervisor

akan mengurangi stres karyawan dan berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik secara keseluruhan.

Dari perspektif teoretis para ahli sebelumnya, dapat menyimpulkan bahwa komunikasi dalam organisasi dan bisnis adalah proses pengiriman atau pertukaran pesan informasi, ide, keterampilan, perasaan, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Hal ini dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui media.

#### **2.1.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Komunikasi**

Menurut (Fransiska & Tupti, 2020), terdapat berbagai unsur komunikasi, antara lain:

##### **1. Keterbukaan**

keterbukaan melibatkan dua aspek. Yang artinya, keterbukaan komunikator dan komunikan terhadap orang-orang yang berinteraksi dengannya, kesediaannya untuk bereaksi secara jujur terhadap rangsangan yang di terima dan tanggung jawabnya sendiri atas perasaan dan pikirannya. Aspect responsif terhadap setiap rangsangan dan bercita-cita untuk terbuka kepada setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain.

##### **2. Pemberian petunjuk dan bimbingan kerja**

Berikan instruksi dan arahan kepada pekerja sebelum mereka mulai bekerja, seperti dengan mengadakan pengarahan setiap pagi sebelum bekerja. Hal ini dimungkinkan melalui komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

### 3. Dukungan prestasi kerja

Memberi karyawan kemampuan untuk berbicara dengan bebas tentang pekerjaan dan potensi mereka dapat menghasilkan peningkatan yang bermanfaat dalam organisasi. Dalam situasi ini, pimpinan mendukung semua upaya positif karyawan.

### 4. kesamaan

Komparabilitas atau kesetaraan dapat membantu komunikasi yang efektif. Kesamaan dan kesetaraan menandakan pengakuan akan nilai dan nilai kedua belah pihak dalam sebuah komunikasi. Saling percaya antar manusia merupakan salah satu komponen dari sikap kesamaan dan kesetaraan ini.

Proses komunikasi akan berjalan dengan baik dan memberi karyawan rasa nyaman dalam bekerja jika ada keterbukaan antar orang saat berbicara, bantuan dengan tugas sebelum diberi kebebasan, dorongan dan bantuan dari atasan, dan perlakuan yang adil adalah contoh dari apa yang merupakan praktik manajemen yang baik di tempat kerja.

#### **2.1.2.3 Indikator yang mempengaruhi komunikasi**

Menurut (Sugara *et al.*, 2020) ada 4 indikator komunikasi yaitu

#### 1. Pemahaman

Pengirim dianggap telah mengerti jika penerima menangkap makna pesannya tanpa kesalahan.

#### 2. Kesenangan

Hal ini terkait dengan bagaimana orang terlibat dengan sentimen satu sama lain.

### 3. Mempengaruhi sikap

Dengan tujuan khusus untuk membuat orang lain memahami makna yang dimaksud dan setuju dengan Anda.

### 4. Tindakan

Komunikasi mampu memotivasi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dengan positif

### 5. Tingkat pemahaman pesan

Tingkat pemahaman seseorang berperan dalam diterima atau tidaknya pesan yang dimaksud. Jika ada komunikasi yang jelas dan efektif, individu yang menerima pesan akan lebih mudah menangkap dan memahami maknanya.

## **2.1.3 Stres kerja**

### **2.1.3.1 Pengertian stress kerja**

Menurut (Purwandani, 2020), seseorang mengalami stres kerja ketika sistem fisiologis dan psikologisnya bereaksi negatif terhadap kondisi di tempat kerja yang diinterpretasikan mengganggu dan mengancam.

Stres di tempat kerja menurut (Bhastary Dwipayani, 2020) adalah *strain* atau ketegangan yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara orang dengan tempat kerja. Orang bereaksi negatif terhadap hal ini dan merasa tertekan karena harus memenuhi tugas mereka.

Stres di tempat kerja menurut (Setyawati et al., 2018) adalah keadaan tegang yang mengganggu keseimbangan fisik dan psikologis serta berdampak pada perasaan, cara berpikir, dan kesehatan karyawan secara umum. Jiwa seseorang mungkin tertekan oleh situasi yang di luar kendali mereka atau oleh peristiwa

yang berdampak pada psikologi mereka hal ini adalah beberapa penyebab umum stres.

Menurut pandangan teoritis para ahli sebelumnya dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi perasaan yang berkembang dalam diri individu sebagai respon terhadap keadaan lingkungan kerja dan bagaimana individu mempersepsikan suatu tekanan atau beban yang dialaminya, sebagai akibat adanya ketidakseimbangan antara potensi pribadi, kebutuhan kerja, dan tujuan organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor penyebab stres kerja**

Robin dan Judge dalam (Ahmad et al., 2019) mencantumkan berbagai faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja, antara lain:

#### **1. faktor lingkungan**

Lingkungan tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap terjadinya stres kerja atau tidak. Kondisi yang tidak nyaman antara lain pencahayaan yang kurang baik, kebisingan mesin yang berlebihan, dan kurangnya alat pelindung diri membuat pekerja tidak nyaman saat melakukan tugasnya, yang dapat menyebabkan stres.

#### **2. Faktor organisasi**

Stres yang timbul dari organisasi disebabkan oleh tekanan untuk melakukan tugas tepat waktu atau tanpa kesalahan, beban kerja terlalu tinggi, jam kerja tidak menentu, tugas membosankan dan manajemen tidak peduli, dan rekan kerja tidak ramah.

#### **3. Faktor pribadi**

Kesulitan ekonomi pribadi, masalah keluarga dibawa ke tempat kerja, dan fitur kepribadian dari mereka yang percaya pekerjaan mereka di bawah standar adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja.

Untuk membantu karyawan menghadapi segala sesuatu yang dapat menyebabkan mereka mengalami stres kerja, perusahaan harus mempertimbangkan masalah lingkungan, faktor organisasi, dan aspek pribadi.

### **2.1.3.3 indikator- indikator yang mempengaruhi stres kerja**

Stres terkait pekerjaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan tenggat waktu, dan kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Indeks stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini, (Setyawati et al., 2018) termasuk:

1. tugas yang diperlukan
2. Persyaratan peran
3. Persyaratan sosial
4. Tekanan waktu
5. Kepemimpinan perusahaan

### **2.1.4 kepuasan kerja**

#### **2.1.4.1 pengertian kepuasan kerja**

(Purwandani, 2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan masalah individu karena pengalaman pekerja berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai bersama. Jika pekerjaan itu cocok untuk orang yang melakukannya, mereka akan lebih puas.

Menurut (Toni & Siagian, 2021) kepuasan kerja adalah kondisi emosional seseorang yang senang dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya, yang terlihat dari peningkatan produktivitas, semangat, dan profesionalisme dalam bekerja.

Menurut (Azhar *et al.*, 2020) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai indikator seberapa antusias atau emosional yang diinvestasikan seorang karyawan dalam pekerjaan mereka sebagai hasil dari faktor-faktor seperti lingkungan kerja mereka, kualitas rekan kerja, jumlah uang yang dibawa, dan faktor lain yang terkait langsung dengan pekerjaan mereka. dan kondisi mental keduanya berperan.

Dari perspektif teoritis para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran sejauh mana karyawan puas dengan sifat tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang dicapai, dan perasaan lega dan menyukai pekerjaan yang mereka lakukan.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja**

Hasibuan dalam (Azhar *et al.*, 2020) mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai penyebab ketidakpuasan pekerja terhadap pekerjaan:

1. Kompensasi yang layak dan adil
2. Jenis tugas, monoton atau tidaknya
3. Lingkungan kerja
4. Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan
5. Alat yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
7. Penempatan yang tepat berdasarkan keterampilan



Jika pekerja percaya bahwa mereka diperlakukan dengan adil, pekerjaan mereka tidak monoton, bekerja sesuai keterampilan dan pengetahuan dengan cara yang berarti, nyaman bekerja di tempat kerja yang bersih, dan atasan yang mendukung, maka mereka akan melakukan pekerjaannya dengan baik karena kepuasan kerja yang dirasakan sudah terpenuhi.

#### **2.1.4.3 indikator yang mempegarhi kepuasan kerja**

(Purba, 2019) mencantumkan kriteria berikut sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

##### 1. Upah

Pekerja yang berhasil memenuhi tugas yang ditugaskan akan dihargai dengan gaji yang lebih tinggi.

##### 2. Supervisi

Faktor ini mengukur tingkat kepuasan atasan seseorang di tempat kerja. Karyawan lebih suka bekerja untuk atasan yang membantu, pengertian, baik hati, dan ramah, yang mengakui dan menghargai kerja bagus dari staf mereka, daripada atasan yang tidak berperasaan, tidak peduli, dan hanya peduli dengan pekerjaan dan target yang di tentukan.

##### 3. Promosi

Tingkat kepuasan karyawan dengan peluang promosi dan proses internal mereka dievaluasi. Setiap pekerja luar biasa harus diberi kesempatan yang sama untuk maju melalui prosedur promosi yang sama.

##### 4. *Contingents rewards*

Faktor ini menilai seberapa puas orang dengan imbalan yang mereka terima sebagai hasil dari kinerja mereka. Setiap orang ingin upaya dan komitmen karyawannya terhadap pertumbuhan bisnis diakui dan diberikan kompensasi finansial yang sesuai.

##### 5. *Benefit*

Faktor ini mengukur seberapa puas orang dengan tunjangan tambahan yang mereka terima dari bisnis. Karyawan menerima manfaat tambahan secara adil dan wajar.

## **2.2 penelitian terdahulu**

Untuk spesifikasi dan pengaturan penilaian penelitian, diperlukan penelitian sebelumnya. Hal ini membantu dalam menentukan konsekuensi dari analisis sebelumnya. Untuk melakukan penelitian ini, penelitian sebelumnya dapat menawarkan referensi dan dukungan, (Triono R, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus & Laia, 2018) ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kompensasi dan motivasi di PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam, dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, konsekuensinya adalah: gaji dan inspirasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, gaji dan inspirasi berpengaruh terhadap kinerja representatif, prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dan efektivitas karyawan.

Investigasi dampak insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan penelitian dilakukan oleh (Kojo2 & Dotulong3, 2017). Hasil dari analisis regresi linier berganda ini

menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan imbalan finansial.

Prestasi Kerja Pegawai Unpab, Dampak Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan penelitian yang dilakukan oleh (Ardian, 2019). Studi ini menggunakan regresi linier berganda untuk menyelidiki dampak insentif, motivasi kerja, dan kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja di tempat kerja. Kemampuan staf UNPAB dalam pekerjaannya.

Para peneliti di Bogasari Baking Center di Surabaya mempelajari hubungan antara motivasi karyawan, komunikasi, dan stres kerja penelitian yang dilakukan oleh (Purwandani, 2020). Dalam penelitian ini, menggunakan regresi linier berganda, statistik deskriptif, dan statistik inferensial untuk menguji hubungan antara motivasi karyawan, komunikasi, dan stres kerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Nittoh Batam judul penelitian oleh (Vernando & Purba, 2021). Berkenaan dengan temuan penelitian, penelitian ini menggunakan banyak analisis linier. Produktivitas kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan pelatihan kerja. Sementara ada korelasi positif antara stres kerja dan produktivitas, hubungan ini hanya sebagian positif dan tidak signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kepemimpinan, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada perusahaan jasa pengiriman barang yang berlokasi di Kota Batam, Indonesia (Siagian et al, 2020). Hasil analisis regresi linier berganda dimasukkan dalam penelitian ini. Kepemimpinan, tekanan pada

pekerjaan, dan dedikasi pada organisasi semuanya memainkan peran utama dalam menentukan kebahagiaan dan retensi karyawan. Kepemimpinan dan kebahagiaan kerja memiliki dampak kecil namun langsung pada seberapa baik kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh komitmen organisasi dan stres kerja. Melalui kebahagiaan kerja, kepemimpinan dan stres kerja berdampak besar pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Menyelidiki peran mediasi yang dimainkan oleh gaji, inspirasi, dan kepuasan di tempat kerja terhadap produktivitas penelitian yang dilakukan oleh (Garaika, 2020). Motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas dalam penelitian ini yang sangat bergantung pada analisis linier. Kebahagiaan kerja, insentif finansial, dan motivasi intrinsik semuanya meningkatkan output.

penelitian (Bahri & Chairatun Nisa, 2017) yang membahas Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting untuk bidang pengembangan karir, motivasi, pengujian hipotesis, dan analisis regresi berganda.

Kinerja pekerja Generasi Z di perusahaan IT dikaji dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal penelitian yang dilakukan (Irena & Rusfian, 2019). Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi, beban kerja, dan motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, yang diperoleh dari studi kontemporer.

(Setyawati et al., 2018), dengan judul *Employee Performance* mempelajari pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pekerja. Studi ini menggunakan analisis regresi langsung untuk menyelidiki bagaimana stres dan disiplin kerja berinteraksi untuk mempengaruhi output pekerja.

**Tabel 2. 1** Penelitian terdahulu

NO	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	(Heryenzus & Laia, 2018)  ISSN : 2337-3350	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Linear Berganda, Analisis Jalur	Kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan

	Sinta 3	Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam		terhadap kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai, pekerjaan kepuasan punya dampak positif serta signifikan pada kinerja serta kepuasan pegawai
2	(Kojo2 & Dotulong3, 2017)  ISSN : 2303-1174  Sinta 6	Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan	Regresi linear Berganda	Insentif dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
3	(Ardian, 2019)  ISSN : 2527-2772  Google Scholar	Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab	Regresi Linear Berganda, Uji Kesesuaian	insentif ,motivasi kerja serta daya kerja karyawan berdampak secara bersamaan pada prestasi kerja pegawai UNPAB sedang secara

				parsial insentif berdampak kinerja pegawai, motivasi kerja berdampak signifikan pada prestasi kerja pegawai sedang daya kerja pegawai berdampak pada prestasi kerja.
4	(Purwandani, 2020)  ISSN : 2461-0593  Google Scholar	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya	Analisis linier berganda, analisis statistik deskriptif dan statistic inferensial	motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	(Vernando & Purba, 2021)  JIM UPB	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Nittoh Batam	Analisis linier berganda	Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Stres kerja secara simultan berdampak positif terhadap pekerjaan produktivitas,

				namun secara parsial stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
6	(Siagian et al, 2020)  ISSN : 2620-9500  Google Scholar	Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Perusahaan Jasa Pengiriman Kargo Di Kota Batam	Analisis linier berganda	Kepemimpinan, Stres kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan Stres kerja berpengaruh secara



				signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh tidak secara signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
7	(Garaika, 2020)  ISSN : 2580-4170  DOAJ	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja	Analisis linier berganda	Kompensasi dan motivasi punya dampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja, kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja, motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja serta kepuasan kerja berdampak positif serta signifikan pada kinerja
8	(Bahri & Chairatun Nisa,	Pengaruh Pengembangan	analisis regresi	pengembangan karir serta motivasi

	2017)  ISSN : 2580-4170  DOAJ	Karir Serta Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan	berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan determinasi	berdampak signifikan pada kepuasan kerja.
9	(Irena & Rusfian, 2019)  ISSN : 2528-2727  Sinta 2	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Internal Dengan Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Tech Company	analisis regresi linier berganda	secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
10	(Setyawati et al., 2018)	Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## 2.3 Kerangka pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Motivasi yang tepat akan membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mampu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan secara efektif, sehingga bisnis yang memastikan karyawan memilikinya akan membantu perusahaan mencapai

tujuannya dengan bagus. Dalam hal ini, pekerja akan lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan.

Kesimpulan ini didukung oleh temuan penelitian sebelumnya oleh (Purwandani, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja.

### **2.3.2 pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja**

Dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang efektif sangat penting untuk hubungan dengan atasan dan antar rekan kerja. Semua informasi atau perubahan dalam proses manufaktur akan mudah diterima dan dipahami oleh karyawan dengan komunikasi yang efektif, memastikan hasil yang lancar dan tepat waktu. Dalam skenario ini, karyawan dapat menerapkan pengetahuan dan arahan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, yang menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar.

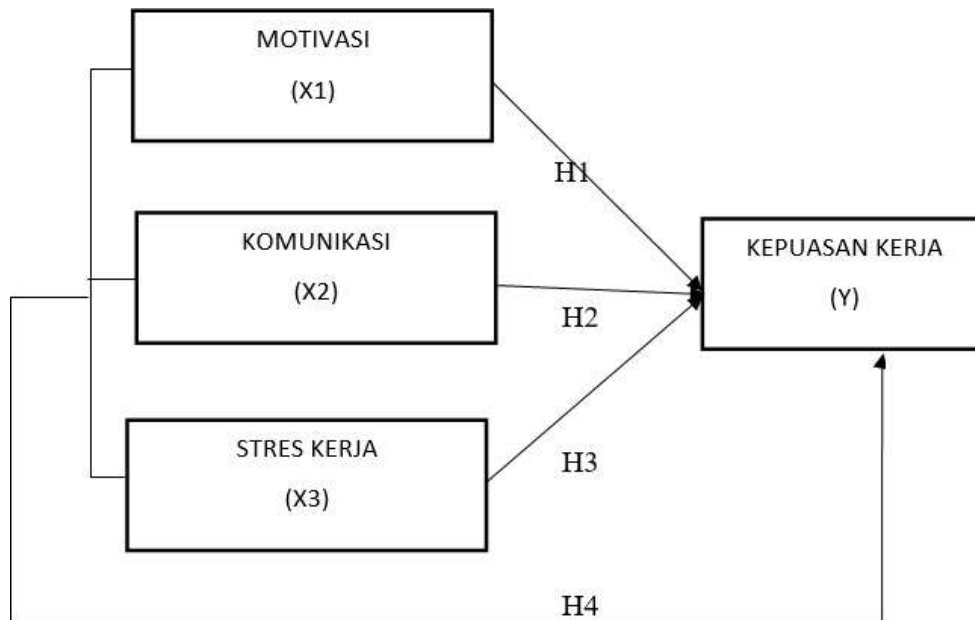
Kesimpulan ini dikuatkan dengan temuan dari penelitian terbaru (Purwandani, 2020) yang menemukan bahwa komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja partisipan.

### **2.3.3 pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Setiap manajer atau atasan di setiap departemen dapat mengamati seberapa stres karyawan mereka di tempat kerja. Mengurangi stres di tempat kerja memiliki efek multiplikatif pada kinerja karyawan dan kepuasan di tempat kerja.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Siagian et al, 2020). Temuan dari penelitian itu memberikan kepercayaan pada pernyataan tersebut di atas.

Berdasarkan sifat masalah dan dasar-dasar teoretis yang ditunjukkan di atas, pendekatan penelitian ini adalah pemeriksaan interaksi antara motivasi karyawan, komunikasi, dan stres di tempat kerja.



**Gambar 2. 1** Kerangka pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Berdasar penjabaran yang dijabarkan perumusan persoalan, tinjauan teoritis serta kerangka studi terdahulu, didapat hipotesis di studi ini yakni.

H1: Diduga motivasi berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Ciba Vision Batam

H2: Diduga komunikasi berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Ciba Vision Batam

H3: Diduga stres kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Ciba Vision Batam

H4: Diduga motivasi, komunikasi serta stres kerja secara bersama berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Ciba Vision Batam

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Data kuantitatif digunakan untuk melakukan analisis kausal lintas studi dalam penelitian ini. Menganalisis faktor-faktor yang berkontribusi terhadap hubungan tertentu antara dua variabel atau lebih dikenal dengan analisis kausal komparatif (Wicaksono, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Studi ini sifatnya Replikasi, yaitu ialah ulangan dari studi terdahulu serta mempunyai variable, parameter serta alat analisis yang sepadan bersama studi terdahulu. Cuma saja obyek yang dikaji beda, hingga waktu analisisnya pula beda. Penelitian ini merupakan replikasi karena merupakan pengembangan dari karya sebelumnya dan menggunakan faktor, parameter, dan teknik analisis karya sebelumnya. Sederhananya, karena hal yang diselidiki berbeda, begitu juga waktu analisisnya.

#### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Studi ini mengambil tempat di PT Ciba Vision Batam yang berlokasi di Batamindo Industrial Park, Jalan Beringin Lot 204 di lingkungan muka kuning Batam, Indonesia.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Studi ini hendak terjadi semenjak Maret 2022 sampai Juli 2022. Tabel ini mampu menjabarkan periode studi :

**Tabel 3. 1** Periode Penelitian

Aktivitas	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Latar Belakang	■	■												
Tinjauan Pustaka			■	■	■									
Metodologi studi						■	■	■	■					
Capaian studi										■	■	■	■	
Konklusi serta Masukan														■

Sumber: peneliti, 2022

### 3.4 Populasi dan Sample Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Populasi menurut (Suliyanto, 2018) adalah seluruh kumpulan subjek yang peneliti minati. Subyek penelitian dapat meliputi benda mati, makhluk hidup, fenomena, sistem, dan prosedur.

Satu departemen yaitu departement Freshlook di PT Ciba Vision Batam dengan 107 orang dijadikan sebagai populasi penelitian.

### **3.4.2 Tehnik penentuan besar sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih dengan cermat untuk mencerminkan seluruh karakteristik populasi tersebut (Hikmawati, 2017). Ukuran sampel ditentukan dengan strategi pengambilan sampel non-probabilitas yang disebut sampling saturasi, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

### **3.4.3 Tehnik Sampling**

Sampling nonprobabilitas, khususnya pendekatan sampling saturasi, digunakan dalam metodologi sampling penelitian ini. Menurut (Hikmawati, 2017), strategi sampling jenuh adalah salah satu yang menggunakan sampel dari seluruh populasi. Dengan 107 responden, maka sampel penelitian ini adalah demikian.

## **3.5 Sumber Data**

Mendapatkan informasi studi dari perusahaan. Wawancara atau survei kusioner yang dirancang oleh peneliti merupakan sumber data asal pertama yang mencakup baik individu maupun penduduk. (Suliyanto, 2018)

## **3.6 Metode Pengumpulan Data**

### **3.6.1 teknik pengumpulan data**

(Hikmawati, 2017) menyatakan bahwa terdapat berbagai metode pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi

Peneliti menggunakan observasi sebagai teknik untuk mengumpulkan data dengan cara mengamati dan memahami perilaku secara langsung.

2. Wawancara



Wawancara adalah sesi tanya jawab langsung atau tidak langsung yang digunakan untuk mengumpulkan data.

### 3. Kuesioner

Kuesioner ialah teknik penghimpunan data yang mengeksekusikan sampel untuk rangkaian pertanyaan tertulis

### 4. Dokumentasi

Catatan peristiwa sejarah yang dibuat selama penelitian disebut dokumentasi.

### 5. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik untuk mengumpulkan informasi yang memanfaatkan banyak jalan penyelidikan dan database yang sudah ada sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan strategi pengiriman kuesioner ke salah satu bagian departement PT Ciba Vision Batam melalui Google Form.

#### 3.6.2 Alat pengumpulan Data

Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam kuesioner. SPSS digunakan untuk penyebaran dan analisis kuesioner.

Sesuai (Utama, 2018) Skala Likert adalah alat untuk mengukur bagaimana perasaan orang terhadap suatu isu atau fenomena tertentu di masyarakat.

**Tabel 3. 2** Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat tak setuju	STS	1
Tak setuju	TS	2
Kurang setuju	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	ST	5

### **3.7 Definisi operasional variabel penelitian**

Untuk mempermudah peneliti menemukan hubungan antara variabel yang berbeda, variabel harus didefinisikan secara operasional. (Hikmawati, 2017)

#### **3.7.1 Variabel independen (X)**

Istilah variabel bebas biasa digunakan untuk merujuk pada variabel selain yang diukur (Purwandani, 2020). Ketiga variabel penjelas dalam penelitian ini adalah (X1) motivasi , (X2) komunikasi, dan (X3) stress kerja .

#### **3.7.2 Variabel dependen (Y)**

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen dikenal sebagai variabel terikat atau variabel dependen. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini (Y).

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Ukur
1	Motivasi (X1)	Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekuan karyawan untuk mencapai tujuannya dan juga merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan individu untuk berbuat sesuatu (Siagian, 2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas jasa</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Fasilitas kerja</li> <li>4. Prestasi kerja</li> <li>5. Pengakuan dari pimpinan</li> </ol>	Skala likert
2	Komunikasi (X2)	Komunikasi adalah alat perekat hubungan antara atasan dengan karyawan dan antara sesama karyawan,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman</li> <li>2. Kesenangam</li> <li>3. Memengaruhi sikap</li> <li>4. Tindakan</li> <li>5. Tingkat</li> </ol>	Skala likert

		sehingga komunikasi mempunyai peran vital dalam membina hubungan di dalam suatu perusahaan (Syaifullah, 2018).	pemahaman	
3	Stres kerja (X3)	stress kerja merupakan tekanan atau ketegangan yang timbul dari ketidakselarasan antara individu dengan lingkungan kerjanya (Bhastary Dwipayani, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntunan tugas</li> <li>2. Tuntunan peran</li> <li>3. Tuntunan antar pribadi</li> <li>4. Struktur organisasi</li> <li>5. Kepemimpinan organisasi</li> </ol>	Skala likert
4	Kepuasan kerja (Y)	kepuasan kerja merupakan sikap emosional individu yang menyenangkan dan mencintai atas pekerjaan yang dilakukan, yang di	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah</li> <li>2. Supervisi</li> <li>3. Promosi</li> <li>4. <i>Contingents rewards</i></li> <li>5. <i>Benefit</i></li> </ol>	Skala likert

		tunjukkan dengan prestasi kerja, moral kerja, dan kedisiplinan (Toni & Siagian, 2021).		
--	--	--	--	--

Sumber: (Siagian, 2018), (Syaifullah, 2018), (Bhastary Dwipayani, 2020).

### 3.8 Metode Analisis Data

Penelitian ini memanfaatkan alat komputer yang disebut SPSS untuk membantu proses analisis data.

#### 3.8.1 Analisis statistik Deskriptif

Jika peneliti perlu mendeskripsikan sesuatu atau memeriksa sesuatu, analisis deskriptif adalah suatu keharusan. Hal ini bertujuan untuk menyajikan sinopsis dari informasi yang diperoleh melalui cara generik, (Setiawan, 2019).

Hasil penyelidikan dapat disimpulkan jika hipotesis  $H_0$  diterima. *Descriptive statistical analysis* dikaji berwujud perbandingan ataupun korelasi mempergunakan satu ataupun lebih *variable*.

#### 3.8.2 Uji kualitas Data

##### 3.8.2.1 Uji validitas

Verifikasi keakuratan data yang dihasilkan dan digunakan dengan benar. Pengujian validitas penelitian juga menunjukkan apakah metode penelitian cukup untuk menangkap relevansi pengukuran yang sebenarnya. Keandalan survei bergantung pada seberapa cocok data peneliti dengan tanggapan responden

sendiri. Verifikasi data yang terpercaya berdasarkan informasi yang diberikan oleh peneliti (Hikmawati, 2017).

Saat memutuskan apakah suatu query benar, perbandingan antara rhitung dan rtabel pada tingkat signifikansi 5% digunakan sebagai tolok ukur. Ketika data yang valid dihasilkan, rhitung yang dihasilkan harus lebih besar dari, atau sama dengan, rtabel yang dihasilkan. Jika tidak, dianggap tidak ada kecocokan dalam data kecuali hasilnya tidak valid.

### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara internal atau eksternal dan mengevaluasi konsistensi tujuan yang diukur. Pengujian eksternal meliputi kesetaraan, pengujian ulang (stabilitas), dan kombinasinya, sedangkan pengujian internal terutama menggunakan analisis teknis. menggunakan pengujian internal untuk mengevaluasi konsistensi komponen perangkat (Hikmawati, 2017)

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

*Classic assumption test* ialah analisis yang dipergunakan menilai terdapat tidak anggapan klasik dimodel regresi linier kuadrat terkecil biasa (OLS). Maka, analisis regresi yang berdasar non OLS tak membutuhkan syarat classic assumption, misalnya regression logistic ataupun ordinal (Utama, 2018)

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

*Normality test* bermaksud guna mengetahui apa dimodel regresi variable bebas, variable terikat, ataupun keduanya terdistribusikan normal ataupun tidak. Data model regresi yang berhasil akan memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Utama, 2018)

Penilaian uji kenormalan ini didukung oleh faktor-faktor berikut:

1. Data dianggap berasal dari distribusi normal jika  $\text{Asymp.sig (2-Tailed)} > \alpha$  benar.
2. Data penelitian tidak berdistribusi normal jika  $\text{Asymp.sig (2-Tailed)} < \alpha$  ada.

### 3.8.3.2 uji multikolinearitas

Korelasi variabel independen dalam model regresi adalah apa yang ingin diungkapkan oleh uji multikolinearitas. Jika nilai VIF kurang dari 10, maka dapat diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas. (Utama, 2018)

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Ketika terjadi heteroskedastisitas, tidak semua komponen interferensi memiliki varians yang sama. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan variansi pada model regresi. Model Glejser digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Regresi nilai *absolut ei* menggunakan variabel independen adalah bagaimana model ini diterapkan. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada variabel bebas yang secara signifikan mempengaruhi variabel terikat. (Utama, 2018)

Keputusan uji heteroskedastisitas ini didasarkan pada:

1. Jika nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Heteroskedastisitas merupakan indikasi jika nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05.

### 3.9. Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk memutuskan diterima atau tidaknya suatu hipotesis berdasarkan perbandingan sekumpulan hasil pengujian dengan sekumpulan hasil hipotesis. Berikut rangkuman uji dampak penelitian, (Hikmawati, 2017)

#### 3.9.1. Regresi Linear Berganda

*Multiple linear regression model* yang digunakan untuk mengukur tingkatan korelasi 2 ataupun lebih *independent variable* pada *dependent variable* mempergunakan *independent variable* guna meramalkan *dependent variable* (Suliyanto, 2018). Menurut literatur, persamaan regresi linier berganda dapat dianggap sebagai model persamaan regresi linier yang memasukkan beberapa variabel independen (Hikmawati, 2017). Secara umum, persamaannya terlihat seperti ini:

#### Rumus 3. 1 Regresi linier Berganda

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + \dots +$$

Sumber: (Kurniawan, 2019:188)

Dimana:

Y = Nilai dari *dependent variable*

a = Koef Konstanta

b = Angka koef Regresi

X1 = Angka dari *independent variable* ke-1

X2 = Angka dari *independent variable* ke-2



### 3.9.2. Uji Koefisien Determinasi

$R^2$  Test berguna meninjau dominasi dampak *independent variable* pada *dependent variable* (Suliyanto, 2018).

$R^2$  harus meningkat dengan setiap variabel independen tambahan, terlepas dari apakah variabel tersebut secara keseluruhan berdampak pada variabel dependen. Akibatnya, disarankan untuk menggunakan angka yang diubah ( $R^2$ ) untuk menentukan model regresi mana yang terbaik. Berbeda dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ), angka  $R^2$  yang diubah dapat naik atau turun jika satu variabel independen tambahan dimasukkan ke dalam model (Hikmawati, 2017)

Dimungkinkan untuk menyimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda membaik jika  $R^2$  meningkat (mendekati 1).