

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, Analisi 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.

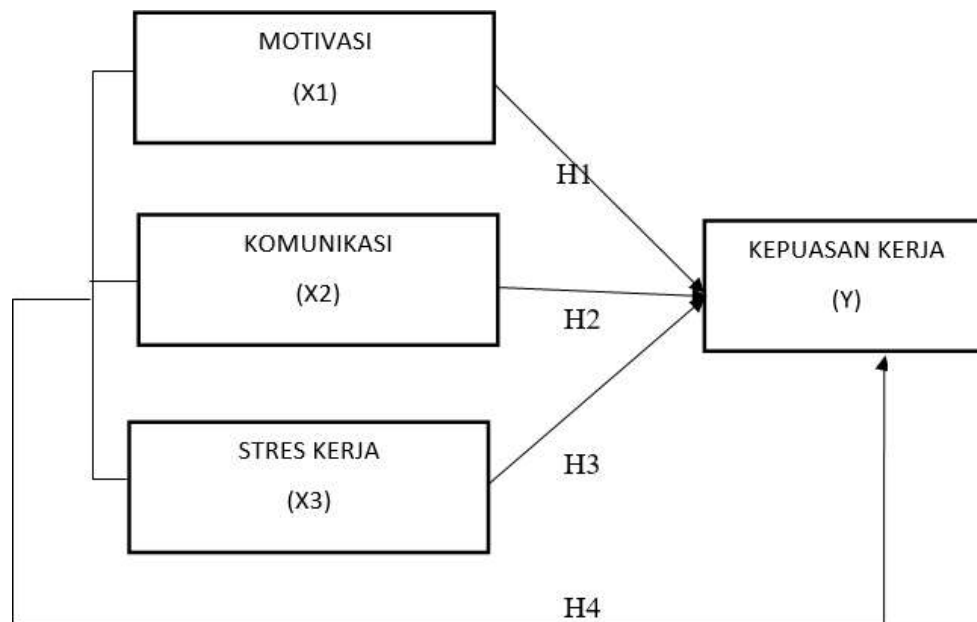
Kesimpulan ini dikuatkan dengan temuan dari penelitian terbaru (Purwandani, 2020) yang menemukan bahwa komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja partisipan.

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