



PENGARUH STRES KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KINGSLAND INTERNASIONAL

THE EFFECT OF WORK STRESS AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF PT KINGSLAND INTERNASIONAL

Syah Fikrya¹, Yusuf Supardi²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : syahfikrya03@gmail.com ^{1*}, dosen01833@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 20-06-2025

Revised : 21-06-2025

Accepted : 23-06-2025

Published : 25-06-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine how Job Stress and Communication Influence Employee Job Satisfaction at PT Kingsland Internasional. The method used in this study is a quantitative descriptive method. The sampling technique used is a saturated sampling technique with a sample of 57 respondents. Data analysis using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that Job Stress has a significant effect on Job Satisfaction with the regression equation $Y = 0.444 - 0.981 X_1$, a correlation coefficient of 0.946 means that both variables have a strong relationship with a determination value or contribution of influence of 0.895 or 89.5% while the remaining 10.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(21.616 > 1.674)$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between compensation and Employee Satisfaction. Communication has a significant effect on Employee Job Satisfaction with the regression equation $Y = 1.610 - 0.936 X_2$, the correlation coefficient of 0.932 means that the two variables have a very strong relationship with a determination value or contribution of influence of 0.869 or 86.9% while the remaining 13.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $>$ t table or $(19.087 > 1.674)$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between Communication and Employee Satisfaction. Work Stress and Communication have a significant effect on Job Satisfaction with the regression equation $Y = 0.264 - 0.596 X_1 + 0.406 X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.920, meaning that it has a very strong relationship with a determination coefficient value or simultaneous contribution of influence of 0.920 or 92.0% while the remaining 8% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained F count value $>$ F table or $(310.140 > 3.16)$. Thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence between Job Stress and Communication on Employee Job Satisfaction at PT Kingsland Internasional

Keywords: *Job Stress, Communication and Job Satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kingsland Internasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi $Y = 0,444 - 0,981 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,946 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat



dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,895 atau sebesar sebesar 89,5% sedangkan sisanya 10,5% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(21,616 > 1,674)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,610 - 0,936 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,932 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dengan nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,869 atau sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(19,087 > 1,674)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan. Stres Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi $Y = 0,264 - 0,596 X_1 + 0,406 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,920 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,920 atau 92,0% sedangkan sisanya sebesar 8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(310,140 > 3,16)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kingsland Internasional.

Kata Kunci : Stres Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan

Lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja dari suatu perusahaan salah satunya maka di lanjutkan melakukan pra survei pengaruh stres kerja dengan menyebar kuesioner terhadap karyawan PT Kingsland Internasional sebagai responden. Untuk melihat fenomena pengaruh stres kerja di PT Kingsland Internasional maka di lakukan pra survei terhadap karyawan PT Kingsland Internasional dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Pengaruh Stres Kerja

No	Pengaruh stres kerja	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
			Ya	%	Tidak	%	
1	Tuntutan tugas	Apakah kondisi kerja di perusahaan PT Kingsland internasional memberikan pekerjaan yang memuaskan	20	71%	8	29%	28
2	Tuntutan Peran	Apakah anda bekerja sesuai keahlian anda	19	68%	9	32%	28
3	Tuntutan Antar Pribadi	Apakah anda membedakan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan	4	14%	24	86%	28
4	Struktur Organisasi	Apakah menurut anda struktur organisasi perusahaan PT Kingsland Internasional menggambarkan pembagian tugas	21	75%	7	25%	28
5	Kepemimpinan Organisasi	Apakah kepemimpinan di perusahaan PT Kingsland Internasional memuaskan	22	79%	6	21%	28

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan hasil data pada Tabel 1.1, Pra-survei di atas dilakukan oleh 28 responden (28 orang karyawan) dari PT. Kingsland Internasional, mengenai pengaruh stres kerja meningkat karena tuntutan antar pribadi sehingga terdapat pada point ketiga sebanyak 14% bahwasanya karyawan lebih banyak tidak dapat membedakan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan. Yang seharusnya hal tersebut menjadi dasar dalam kode etik yang dimiliki setiap



karyawan untuk menghindari benturan pada kepentingan. Jadi jika sudah terjadi hal ini maka dapat dilakukan penyelesaian masalah secara transparan oleh pihak Atasan PT Kingsland Internasional, manajemen serta karyawan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa menimbulkan efek stres pada kerja

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Komunikasi

No	Komunikasi	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
			Ya	%	Tidak	%	
1	Pemahaman	Apakah anda berhubungan baik dengan atasan/pimpinan	20	71%	8	29%	28
2	Kesenangan	Apakah anda senang bekerja dengan rekan kerja yang saling pengertian	23	82%	5	18%	28
3	Pengaruh pada sikap	Apakah perusahaan untuk menyediakan berkomunikasi	23	82%	5	18%	28
4	Hubungan yang makin baik	Apakah anda berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	20	71%	8	29%	28
5	Tindakan	Apakah anda berkomunikasi mendalam bila ada pekerjaan yang baru	23	17%	5	83%	28

Sumber: Data Diolah Penulis (2024)

Berdasarkan data hasil dari tabel 1.2, Pra survei diatas dilakukan terhadap 28 orang karyawan PT Kingsland Internasional mengenai fenomena stres kerja yang menyebabkan kepuasan kerja menurun. Dapat dilihat dari point ke lima pada tabel pra survei 1.2, Yang hasilnya pada tabel komunikasi bagian tindakan yang isinya (apakah anda berkomunikasi mendalam bila ada pekerjaan yang baru) dan hasilnya menunjukkan 17% responden menjawab ya dan 83% responden yang menjawab tidak. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya kurangnya komunikasi antar individu maupun kelompok yang seharusnya Perusahaan (atasan yang memberikan kerjaan baru) dapat menjelaskan secara keseluruhan dan juga perlunya respon dari karyawan mengenai pemahaman dalam pekerjaan yang diajukan.

Tabel 1.3
Pencapaian Kepuasan Kerja Periode Januari – Desember 2023

Bulan	Kepuasan Kerja	Target	Keterangan
Januari	40%	100 %	Belum Maksimal
Februari	30%	100 %	Belum Maksimal
Maret	30%	100 %	Belum Maksimal
April	80%	100 %	Belum Maksimal
Mei	40%	100 %	Belum Maksimal
Juni	30%	100 %	Belum Maksimal
Juli	35%	100 %	Belum Maksimal
Agustus	40%	100 %	Belum Maksimal
September	40%	100 %	Belum Maksimal
Oktober	20%	100 %	Belum Maksimal
November	50%	100 %	Belum Maksimal
Desember	60%	100 %	Belum Maksimal

Sumber: PT Kingsland Internasional (2023)

Dapat dilihat dari tabel 1.3 di atas bahwa kepuasan kerja pada tahun 2023 kepuasan pada karyawan PT Kingsland Internasional pada setiap bulannya belum memenuhi target maksimal yaitu 100% dan masi belum dapat berjalan konsisten setiap bulannya, karena setiap bulannya masih mengalami naik turun dalam pencapaian target kepuasan kerja. Terutama sangat terlihat pada bulan April yang hanya memiliki presentase paling kecil yaitu 20% dari pada bulan-bulan lainnya.



KAJUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut, Afandi, (2019:27). kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Hamali, (2019:14). menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya

2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang terteka Hamali, (2019:62). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2019:38). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Pearce & Robinson, (2017:9). Menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sedangkan Jadi stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang Sunyoyo, (2017:24).

3. Komunikasi

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku Andriyani et al, (2020:21). Komunikasi organisasi merupakan proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantungan satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah Subkhi dan Jauhar, (2018:18). Komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi Pace dan Faulus, (2017:76).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif, penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara dua macam variabel atau lebih. Untuk keperluan analisis ini, penulis menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data serta memberikan bobot penelitian pada masing-masing pertanyaan berdasarkan skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden atas pertanyaan yang diberikan untuk mengatur suatu obyek. Dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan *software* SPSS 26. Metode ini dipilih untuk menganalisis dan menguji pengaruh Stres Kerja & Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Instrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4.7****Hasil Uji Validitas Instrumen Stres Kerja (X1)**

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Apakah kondisi kerja di perusahaan PT kingsland internasional memberikan pekerjaan yang memuaskan	0,763	0,220	Valid
2	Apakah tata letak yang dibuat perusahaan PT kingsland internasional menyenangkan	0,786	0,220	Valid
3	Apakah anda bekerja sesuai dengan keahlian anda	0,768	0,220	Valid
4	Apakah tugas yang diberikan kepada anda dijalankan dengan baik	0,761	0,220	Valid
5	Apakah anda membedakan kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan	0,783	0,220	Valid
6	Apakah anda bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan	0,764	0,220	Valid
7	Apakah menurut anda struktur organisasi perusahaan PT kingsland internasional menggambarkan pembagian tugas	0,794	0,220	Valid
8	Apakah struktur organisasi perusahaan sesuai kebutuhan	0,768	0,220	Valid
9	Apakah kepemimpinan di perusahaan PT kingsland internasional memuaskan	0,770	0,220	Valid
10	Apakah anda punya pemimpin yang demokratis	0,802	0,220	Valid

Sumber: Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrument menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan instrument dikatakan valid. Maka, dapat disimpulkan bahwa data layak diteruskan sebagai data penelitian.



Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (X₂)

NO	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Apakah anda dapat berkomunikasi dengan sesama karyawan	0,773	0,220	Valid
2	Apakah anda berhubungan baik dengan atasan/pimpinan	0,810	0,220	Valid
3	Apakah anda senang bekerja dengan rekan kerja yang saling pengertian	0,795	0,220	Valid
4	Apakah anda senang banyak teman dipusahaan	0,751	0,220	Valid
5	Apakah perusahaan untuk menyediakan berkomunikasi	0,832	0,220	Valid
6	Bila anda menyampaikan pendapat, apakah rekan kerja mendengarkan	0,754	0,220	Valid
7	Apakah informasi yang diberikan dapat dipahami	0,759	0,220	Valid
8	Apakah anda berdiskusi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,781	0,220	Valid
9	Apakah anda berkomunikasi mendalam bila ada pekerjaan yang baru	0,781	0,220	Valid
10	Apakah anda dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0,797	0,220	Valid

Sumber: Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrument menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan *instrument* dikatakan valid. Maka, dapat disimpulkan bahwa data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Ket
1	Apakah anda menerima gaji sesuai UMR?	0,763	0,220	Valid
2	Apakah gaji yang di terima sesuai kualitas pekerjaan?	0,763	0,220	Valid
3	Apakah mudah untuk mendapatkan promosi sesuai peraturan perusahaan	0,858	0,220	Valid
4	Bagaimana hubungan dengan atasan perusahaan	0,786	0,220	Valid
5	Bagaimana dengan tunjangan tambahan yang di dapat	0,771	0,220	Valid
6	Apakah anda mendapatkan penghargaan sesuai pekerjaan	0,783	0,220	Valid
7	Apakah perusahaan anda mempunyai peraturan dan prosedur	0,768	0,220	Valid
8	Apakah hubungan sesama karyawan sangat baik	0,759	0,220	Valid
9	Apakah anda mempunyai tim kerja yang profesional	0,782	0,220	Valid
10	Apakah anda bekerja sesuai dengan keahlian anda	0,796	0,220	Valid

Sumber: Output SPSS V.26 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa, seluruh pernyataan instrument menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan *instrument* dikatakan valid. Maka, dapat disimpulkan bahwa data layak diteruskan sebagai data penelitian.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Realibilitas Stres Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa *instrument* dikatakan reliabel, karena r_{hitung} lebih besar dari pada 0,600. Yaitu $0,926 > 0,600$ dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%. Artinya *instrument* pernyataan disebrakan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.11

Hasil Uji Realibilitas Komunikasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa *instrument* dikatakan reliabel, karena r_{hitung} lebih besar dari pada 0,600. Yaitu $0,930 > 0,600$ dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%. Artinya *instrument* pernyataan disebrakan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.12

Hasil Uji Realibilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa *instrument* dikatakan reliabel, karena r_{hitung} lebih besar dari pada 0,600. Yaitu $0,930 > 0,600$ dikatakan reliabel dengan ketentuan $N = 10$ taraf signifikan 5%. Artinya *instrument* pernyataan disebrakan konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.13

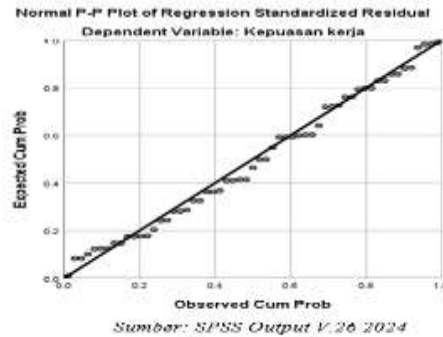
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67337449
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.061
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: SPSS Output V.26 2024



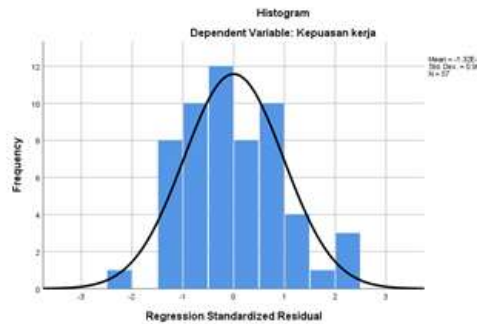
Pengujian pada tabel 4.13 menampilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar daripada nilai 0,05. Berdasarkan ini, bisa disajikan bahwa distribusi pada persamaan uji tersebut adalah normal. Selain itu, distribusi yang normal juga menunjukkan pola garis lurus diagonal



Sumber: SPSS Output V.26 2024

Gambar 4.2
P-Plot Uji Normalitas

Gambar 4.2 yaitu grafik *probability plot*, data yang diuji memiliki distribusi normal. Pada gambar ini terlihat dari pola titik yang tersebar sekitar garis diagonal pada grafik tersebut.



Sumber: SPSS Output V.26 2024

Gambar 4.3
Grafik Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya. Maka model regresi memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta	t					
1	(Constant)	-.264	1.245		-.212	0.833		
	Stres kerja	0.596	0.102	0.575	5.869	0.000	0.155	6.464
	Komunikasi	0.406	0.098	0.404	4.124	0.000	0.155	6.464

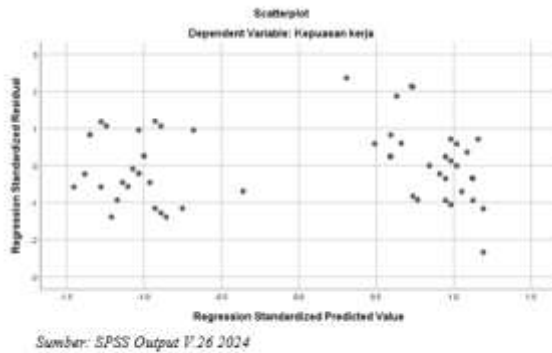
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diketahui bahwa Stres Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) memiliki nilai *tolerance* 0,155 > 0,100 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 6,464 < dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas



c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4

Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa penyebaran titik data pada *scatterplot* tidak teratur (acak) dan tidak membentuk pola. Maka dapat di simpulkan bahwa data tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Stres Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.264	1.245		-.212	
	Stres kerja	.596	.102	.575	5.869	
	Komunikasi	.406	.098	.404	4.124	

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
Sumber: SPSS Output V.26 2024

Berdasarkan tabel 4.17, persamaan regresi dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat sebagai berikut

- a. Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (X₁) sebesar 0,596 bernilai negatif. Artinya, jika Stres Kerja karyawan semakin meningkat maka Kepuasan Kerja Menurun
- b. Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X₂) sebesar 0,406 bernilai Negatif. Artinya, jika Komunikasi semakin menurun maka Kepuasan Kerja Menurun
- c. Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilihat faktor yang menunjukkan paling berpengaruh terhadap kinerja adalah Stres Kerja. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,596 yang menunjukkan nilai terbesar apabila dibandingkan dengan variabel lainnya. paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja adalah Stres Kerja. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,596 yang menunjukkan nilai terbesar apabila dibandingkan dengan variabel lai

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Korelasi Stres Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.917	1.704

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

Sumber: SPSS Output V.26 2024



Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi Stres Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) yaitu 0,920 berada pada rentang 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Artinya secara bersamaan terdapat hubungan yang kuat secara signifikan antara Stres Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.24
Hasil Uji Determinasi Stres Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.917	1.704

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

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Data hasil pada tabel 4.24 nilai koefisiensi determinasi yaitu R Square menghasilkan nilai 0,920 yang artinya variabel Stres Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) memiliki pengaruh pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 92,0%. Sementara itu, 8% terpengaruh oleh faktor-faktor lainnya

6. Uji hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis Parsial Stres Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.444	1.402		.317	.753
	Stres kerja	.981	.045	.946	21.616	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Stres Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ialah 0,000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 21,616 > t_{tabel} 1,674 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja(X₁) dan Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis Parsial Komunikasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.610	1.526		1.054	.296
	Komunikasi	.936	.049	.932	19.087	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: SPSS Output V.26 2024

Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi Komunikasi (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ialah 0,000 < 0.05 dan nilai t_{hitung} 19,087 > t_{tabel} 1,674 yang artinya terdapat pengaruh signifikan terhadap Komunikasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1801.225	2	900.612	310.140	.000 ^b
	Residual	156.810	54	2.904		
	Total	1958.035	56			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

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

Sumber: SPSS Output V.26 2024



Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan Stres Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) pada Kepuasan Kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 310,140 > f_{tabel} 3,16$ yang artinya terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil perhitungan statistik yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kingsland Internasional.. Dari hasil penelitian ini terdapat model dan pengujian hipotesis yang berlaku, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh X_1 dan Y dengan hasil dari uji regresi linear sederhana $Y = 0,444 - 0,981 X_1$. Dan nilai korelasi sebesar 0,946 dengan nilai koefisien determinasi 0,895 atau sebesar 89,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($21,616 > 1,674$) yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kingsland Internasional
2. Terdapat pengaruh X_2 dan Y dengan hasil dari uji regresi linear sederhana $Y = 1,610 - 0,936 X_2$ Dan nilai korelasi sebesar 0,932 dengan nilai koefisien determinasi 0,869 atau sebesar 86,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,087 > 1,674$) yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kingsland Internasional
3. Terdapat pengaruh X_1 dan X_2 dengan hasil dari uji regresi linear berganda $Y = 0,264 - 0,596 X_1 - 0,406 X_2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,920 dengan nilai koefisien determinasi 0,920 atau sebesar 92,0%. Uji hipotesis simultan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($310,140 > 3,16$) yang dimana terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kingsland Internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Pratama & Yusuf Supardi. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Sicepat Cabang Pondok Aren. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 1371-1377. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andriyani, S., Darmawan, D., & Hidayati, N. (2020). *Buku Ajar Komunikasi Dalam Keperawatan*. Refika Aditama.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Emil & Yusuf Supardi. (2024). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Businnes Center Bina Nusantara Di Jakarta Barat. *Journal Of Research and Publication Innovation*, 2(1), 511-520. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>.
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada CV Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fitriyani, I., & Muryani, N. D. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Pegawai : Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja. *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 124–135.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Mutlivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>



- Hamali, A. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, M., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BTPN, Tbk. *Pendidikan Tambusai*, 6(1), 15659–15664.
<http://repository.bakrie.ac.id/id/eprint/5940%0Ahttp://repository.bakrie.ac.id/5940/1/00.Cover.pdf>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herizal, & Nur, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(3), 43–51.
<https://doi.org/10.47647/jsr.v9i3.158>
- Lontoh, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lpp Rri Sorong. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(03), 332–338.
<https://stiemitaaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/1113>
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia.
- Muhith, A., & Siyoto, S. (2019). *Aplikasi Komunikasi Terapeutik Nursing & Health*. Andi Offset.
- Nuraini, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Wilayah Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448–456.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.480>
- Nurrachmah, S. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung. *Komversal*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.38204/komversal.v3i1.498>
- Pace, W., & Faulus, D. (2017). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pearce, A., & Robinson, R. (2017). *Manajemen strategi*. Salemba Empat.
- Priansa, D. (2020). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2021). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Sarmadan Efendi Harahap & Yusuf Supardi. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dika Bagian Divisi Telemarketing NTB (New To Bank) Bank BCA. *Journal Of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1327-1336.
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Subkhi, A., & Jauhar, M. (2018). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Waluyo. (2019). *Perpajakan Indonesia*. Salemba Empat.
- Wasiman, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Aksara Public*, 2, 18–30.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketujuh*. PT. Raja Grafindo Persada
- Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 6(10), 468–476. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>.