

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

Jason Howard<sup>1</sup>, Joyce A. Turangan<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: [jason.115190025@stu.untar.ac.id](mailto:jason.115190025@stu.untar.ac.id)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta  
Email: [joycet@fe.untar.ac.id](mailto:joycet@fe.untar.ac.id)

\*Penulis Korespondensi

Masuk : 08-12-2022, revisi: 20-01-2023, diterima untuk diterbitkan : 20-02-2023

---

### ABSTRACT

*Almost all of the company's operational activities are closely related to the management and empowerment of Human Resources. Management and empowerment of human resources that are good and right will certainly affect the job satisfaction of employees. Job satisfaction of these employees is important to study because employee job satisfaction greatly influences the company's operational activities. The purpose of this study was to know that job stress has a negative and significant effect on job satisfaction of PT. Taishan Alkes Indonesia, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Taishan Alkes Indonesia and communication have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Taishan Alkes Indonesia. The data collection technique used was through questionnaires distributed online via Google Form, with samples selected using the non-probability sampling method with a convenience sampling approach with a total sample of 59 respondents to employees of PT. Taishan Alkes Indonesia. And also the data analysis technique used is the Inner Model Analysis and Outer Model Analysis with the help of the SmartPLS application. The result of this study is that work stress has no negative and insignificant effect on job satisfaction at PT. Taishan Alkes Indonesia, but motivation and communication can have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Taishan Alkes Indonesia in Jakarta.*

**Keywords:** *Work Stress, Motivation, Communication, Job Satisfaction*

### ABSTRAK

Hampir semua kegiatan operasional perusahaan sangat berhubungan erat dengan pengelolaan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Pengelolaan dan pemberdayaan Sumber daya manusia yang baik dan benar tentunya akan berpengaruh pada kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja dari karyawan ini penting untuk diteliti karena kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia, motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang disebarakan secara online melalui Google Form, dengan sampel yang dipilih menggunakan metode non-probability sampling dengan pendekatan convenience sampling dengan jumlah sampel sebanyak 59 sampel responden pada karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia. Dan juga teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Uji Model Struktural dan Uji Model Pengukuran dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil dari penelitian ini adalah stres kerja tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Taishan Alkes Indonesia, namun motivasi dan komunikasi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia di Jakarta.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Kegiatan operasional yang berlangsung didalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berhubungan erat dengan pengelolaan dan pemberdayaan Sumber daya manusia. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Prisillya dan Turangan (2020) Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tersusun dan terstruktur dengan baik terlihat dan tercermin dari sikap dan perilaku karyawan yang ditunjukkan bagi perusahaan. Untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang baik, tentunya pihak instansi atau perusahaan harus menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya tidak menurun. Menurut Kholifah, Nurhajati, dan Wahono (2022), pada kondisi saat ini perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi serta kemampuan berkomunikasi yang baik kepada semua karyawan, baik atasan maupun bawahan. PT. Taishan Alkes Indonesia merupakan salah satu perusahaan industri alat Kesehatan yang juga mengandalkan sumber daya manusianya untuk menjalankan kegiatan operasional didalam perusahaannya.

Namun, karena adanya pandemi Covid 19 ini membuat para karyawan di PT. Taishan Alkes Indonesia, menjadi takut akan kesehatan mereka dan tentunya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan menimbulkan kekhawatiran karyawan terkait dengan masa depan perusahaan jika pandemi Covid 19 ini terus memberikan kerugian dari segi motivasi kerja pada karyawan untuk bekerja di PT. Taishan Alkes Indonesia. Menurut Michael, Purnama, dan Assa (2022), kondisi pandemi Covid 19 ini mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja dan membuat karyawan menjadi semakin pesimis dalam menjalankan tugasnya, dimana dampak yang paling merasakannya adalah para karyawan yang terus mengalami penurunan dalam hal motivasi untuk bekerja. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Selain dari penurunan motivasi kerja karyawan yang mengakibatkan PT. Taishan Alkes Indonesia mengalami kerugian dari segi finansial, efek dari pandemi Covid 19 juga mempengaruhi kondisi kepuasan kerja karyawannya. Diberlakukannya pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) membuat banyak perusahaan memberlakukan WFH dan WFO terhadap para karyawannya. Termasuk PT. Taishan Alkes Indonesia. Banyak dari karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia yang diharuskan untuk bekerja dari rumah akibat dari pemberlakuan PPKM tersebut. Selain itu, ada juga beberapa divisi yang diharuskan untuk bekerja di kantor (WFO). Hal ini sangatlah berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana biasanya para karyawan selalu bekerja di kantor (WFO) dan bertemu dengan rekan-rekan kerjanya, diharuskan untuk terbiasa menghadapi pertemuan secara online melalui aplikasi seperti Zoom atau Ms. Teams. Ditambah dengan pekerjaan tambahan yang diterima oleh karyawan perusahaan. Hal ini mengakibatkan para karyawan menjadi stres dan mulai kehilangan motivasi untuk melakukan pekerjaannya. Agar tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dijaga, PT. Taishan Alkes Indonesia harus memperhatikan beberapa faktor seperti tingkat stres kerja karyawan, motivasi karyawan dan komunikasi karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini memiliki judul jurnal "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia Di Jakarta."

Penelitian ini mengacu pada *Equity Theory* atau Teori Keseimbangan (Teori Keadilan). Menurut jurnal Sunarta (2019), Teori Keadilan yang dikemukakan oleh Adams pada tahun 1963 ini menjelaskan tentang kepuasan seseorang akan sangat tergantung dari keadilan atas suatu situasi, dengan cara membandingkan *Input* dan *Outcomes* dari dirinya dengan orang lain dalam satu organisasi atau organisasi yang berbeda.

Menurut Kholifah, Nurhajati, dan Wahono (2022), Komunikasi adalah inti sari dari aktivitas manusia, yang memiliki banyak kegunaan dan manfaat dalam suatu hubungan baik secara individu maupun organisasi/perusahaan.

Menurut Safari, Zulkarnaen, Nurhanipah (2019), kepuasan kerja merupakan derajat perasaan seseorang, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan sikap berdasarkan penilaian pekerjaan terhadap berbagai aspek dari tugas-tugas, situasi kerja, serta hubungan antar pekerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif. Sedangkan Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Taishan Alkes Indonesia saat ini. Pada penelitian ini, Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2012), *non-probability sampling* adalah Teknik sampling dimana dalam pengumpulan sampel, tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Selanjutnya, sampel diambil menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* dipilih karena dalam proses pengumpulan data tidak membutuhkan waktu yang lama, sehingga pengumpulan data dapat dilakukan secara cepat dan menghemat waktu yang ada. Pada penelitian yang dilakukan ini, sampel yang digunakan sebanyak 59 responden, dimana semua 59 responden tersebut berasal dari seluruh karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia. Menurut Ningrum (2020), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 responden penelitian. Data diolah menggunakan aplikasi SmartPLS

**Tabel 1**

*Operasionalisasi Variabel dan Instrumen*

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Stres Kerja	Peran pekerjaan	Saya tertarik dengan peran pekerjaan saya di perusahaan ini	X101	Interval
	Beban pekerjaan	Saya merasa terbebani oleh beban pekerjaan yang saya dapatkan	X102	
	Lingkungan kerja	Lingkungan kantor tempat saya bekerja sangat kondusif	X103	
	Rekan kerja	Saya merasa senang dengan rekan kerja yang saya miliki	X104	
	Kemampuan mengontrol pekerjaan	Saya senang karena pekerjaan saya dapat terkontrol dengan baik	X105	

Sumber: Kholifah et al. (2022); Dyanto dan Sitorus (2023)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Motivasi	Persaingan antar rekan kerja	Saya merasa senang karena saya dan rekan kerja bersaing secara sehat	X201	Interval
	Penghargaan	Saya merasa bangga ketika saya mendapat penghargaan dari perusahaan	X202	
	Prestasi	Saya merasa bangga ketika perusahaan mendapat penghargaan	X203	
	Upah dan gaji	Gaji atau upah yang saya dapatkan sesuai dengan apa yang saya berikan kepada perusahaan	X204	
	Dukungan	Dukungan dari atasan dan rekan kerja saya membuat saya senang	X205	

Sumber Riyanto et al. (2021); Kholifah et al. (2022)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Komunikasi	Komunikasi	Saya tertarik dengan cara pihak perusahaan berkomunikasi dengan karyawannya	X301	Interval
	Keterbukaan perusahaan	Saya merasa senang karena perusahaan terbuka terhadap saya	X302	
	Merasa dihargai	Saya merasa bangga jika perusahaan mendengar pendapat saya sebagai masukan	X303	
	Hubungan dengan rekan kerja	Saya merasa senang karena relasi atau hubungan saya dengan rekan kerja cukup baik	X304	
	Pemahaman beban tugas	Saya dapat cepat memahami apa yang menjadi beban tugas saya	X305	

Sumber: Kholifah et al. (2022); Paramita et al. (2016)

Variabel	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Kepuasan Kerja	Kecintaan terhadap pekerjaan	Saya mencintai pekerjaan saya di perusahaan ini	Y101	Interval
	Rekan kerja	Saya menyukai rekan kerja yang saya dapatkan	Y102	
	Kepuasan terhadap beban pekerjaan	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	Y103	
	Kepuasan terhadap penghargaan	Saya merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan kepada saya	Y104	
	Kepuasan atas kinerja atasan	Saya merasa puas terhadap kinerja atasan saya dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada saya	Y105	

Sumber: Pratiwi dan Endratno. (2015); Susilo dan Remiasa (2021)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Al Hakim, Mustika, dan Yuliani (2021), validitas merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai angket atau kuesioner yang sedang digunakan apakah angket atau kuesioner tersebut sudah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Dan menurut Amanda, Yanuar, dan Devianto (2019), Uji Reabilitas adalah pengujian yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan.

**Tabel 2**

*Hasil Analisis AVE dan Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loadings
Stres Kerja	X103	0,871
	X104	0,897
	X105	0,807
Motivasi	X203	0,731
	X204	0,843
	X205	0,862
Komunikasi	X301	0,793
	X302	0,756
	X304	0,746
	X305	0,798
Kepuasan Kerja	Y101	0,792
	Y102	0,796
	Y103	0,710
	Y104	0,811
	Y105	0,801

Variabel	AVE
Stres Kerja	0,738
Motivasi	0,662
Komunikasi	0,599
Kepuasan Kerja	0,613

*Sumber: Data diolah 2022*

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari setiap indikator *Outer Loadings* memiliki nilai diatas 0,7 (>0,70) dan nilai AVE diatas 0,5 (>0,50). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data diatas valid.

**Tabel 3**

*Hasil Analisis Relabilitas*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Stres Kerja	0,822	0,821	Reliabel
Motivasi	0,753	0,793	Reliabel
Komunikasi	0,776	0,779	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,841	0,844	Reliabel

*Sumber: Data diolah 2022*

Berdasarkan Analisis reliabilitas pada Tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan reliabel karena semua variabel telah memenuhi syarat hasil nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 ( $>0,60$ ) dan nilai *composite reliability* diatas 0,70 ( $>0,70$ ).

**Tabel 4**

*Hasil Uji T atau Signifikansi*

Variabel	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>	Keterangan
Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0,575	0,565	Ditolak
Motivasi → Kepuasan Kerja	2,188	0,029	Tidak Ditolak
Komunikasi → Kepuasan Kerja	3,539	0,000	Tidak Ditolak

*Sumber: Data diolah 2022*

Menurut Hair *et al.* (2019), dalam uji T, jika  $t < 1,96$  maka hipotesis penelitian ditolak. Dan jika  $t > 1,96$  maka hipotesis penelitian diterima.

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis H1 memiliki nilai *t-statistics* sebesar 0,575 dan nilai *p-values* sebesar 0,565. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang pertama (H1) ditolak, yang berarti variabel stres kerja tidak berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia.

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis H2 memiliki nilai *t-statistics* sebesar 2,188 dan nilai *p-values* sebesar 0,029. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kedua (H2) tidak ditolak, yang berarti variabel motivasi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia.

Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis H3 memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,539 dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang ketiga (H3) tidak ditolak, yang berarti variabel komunikasi dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia.

**Tabel 5**

*Hasil Pengujian Hipotesis*

Hipotesis	Pernyataan dari Hipotesis	Hasil
H1	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia	Ditolak
H2	Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia	Tidak Ditolak
H3	Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia	Tidak Ditolak

*Sumber: Data diolah 2022*

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan pengolahan dan analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: (a) stres kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia; (b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Taishan Alkes Indonesia; (c) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia.

PT. Taishan Alkes Indonesia tentunya harus membimbing dan mendukung para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya dihargai didalam perusahaan. Selain itu, PT. Taishan Alkes Indonesia juga harus menjaga keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahannya. Hal ini dilakukan agar karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya sudah sesuai dan cocok dengan diri karyawan tersebut.

PT. Taishan Alkes Indonesia harus konsisten dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi yang diberikan kepada karyawannya, melalui dukungan kepada karyawan dalam bentuk reward atau melalui kata-kata yang bersifat mendukung dalam upaya untuk meningkatkan rasa puas yang diterima oleh karyawan tersebut.

PT. Taishan Alkes Indonesia, dalam upayanya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, harus memperbanyak cara atau variasi cara komunikasi antara para karyawannya ataupun antara atasan dengan bawahannya, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan juga karyawan akan merasa lebih dihargai, sehingga membuat para karyawan menjadi lebih puas dengan apa yang menjadi pekerjaannya.

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambah atau menemukan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, ataupun kepemimpinan. Peneliti berharap kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambah sampel agar hasil dari validitas dan reliabilitas bisa lebih tinggi. Selain itu, peneliti juga berharap kepada para peneliti lain agar dapat meneliti jenis bisnis atau perusahaan lain yang berbeda sektor, seperti perusahaan makanan, perusahaan pembiayaan, dan yang lainnya.

#### **Ucapan Terima Kasih (Acknowledgement)**

Peneliti berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

#### **REFERENSI**

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan Reliabilitas Angket Motivasi Berprestasi. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 263-268.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji validitas dan reliabilitas tingkat partisipasi politik masyarakat kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179-188.
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 92101.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Kholifah, J. K., Nurhajati, N., & Wahono, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. X cabang kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 11(14).

- Michael, M., Purnama, E. D., & Assa, A. F. (2022). The Effect of Work Motivation And Work Environment On Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Humanities, Social Science, Public Administration and Management (HUSOCPUMENT)*, 2(3), 170-182.
- Ningrum, M. P. (2020, November). Keputusan Pembelian Pada Coffee Shop Routine. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 1, pp. 150-159).
- Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Pratiwi, I. S., & Endratno, H. (2015). Pengaruh stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Cilacap Jawa Tengah. *Media Ekonomi*, 15(1), 30-37.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 134-149.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*, Alfabeta,.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75.
- Susilo, I. A., & Remiasa, M. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel X. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 9(1).