

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK X

Jeki Suprianto¹, Afrianti Elsy Vanomy²

Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Universal

Jackyhua16@gmail.com¹, yanti.elva803@gmail.com²

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank X di Kota Batam secara partial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 82 karyawan PT. Bank X di Kota Batam. Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan WarpPLS versi 7.0 digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi, komunikasi dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bank X di Kota Batam.

Kata kunci: Motivasi, Komunikasi, Stress Kerja dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Bank Panin merupakan salah satu bank swasta ke empat terbesar di Indonesia yang memiliki cabang di seluruh wilayah Indonesia (Chusna, 2023). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan (Pusparani, 2021). Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai indikator penting dalam menilai kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain adalah komunikasi, motivasi, dan stres kerja. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi juga dianggap sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan, dan dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor perbankan (Haryanto, 2014). Namun, penelitian tentang hubungan antara komunikasi, motivasi, dan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Bank X masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen Bank X dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Komunikasi, motivasi, dan stres kerja dianggap sebagai faktor yang berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank X. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan kecemasan di kalangan karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan rasa saling percaya di antara rekan kerja.

Motivasi karyawan juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja di Bank X. Karyawan yang merasa termotivasi akan cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik terhadap perusahaan. Namun, stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan, dan dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja. Oleh karena itu, Bank X perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Bank X dapat melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan memberikan motivasi pada karyawan. Selain itu, Bank X juga dapat memperhatikan kesehatan mental dan fisik karyawan dengan memberikan fasilitas kesehatan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Permasalahan dalam Bank X cabang Batam Center, bagian customer service yaitu peralatan dan perlengkapan yang kurang sehingga menghambat pekerjaan para customer service, sehingga menimbulkan stress kerja dikarenakan harus mengejar waktu dan pekerjaan yang bertumpuk. Kurangnya pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang buruk, kurangnya kompensasi dan penghargaan. Motivasi juga hal yang sangat penting karena adanya motivasi maka karyawan merasa termotivasi akan cenderung produktif dan berkontribusi lebih baik, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan juga mempengaruhi kepuasan kerja, informasi yang di sampaikan tidak terlalu jelas yang menimbulkan kesalahan atau hal-hal yang tidak di inginkan.

Menurut Syahputra, Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Syahputra, 2022)

Menurut Wulandari, Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar terciptanya karyawan yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik pada dirinya(Wulandari, 2022).

Menurut Ar-Raniry, motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Ar-raniry, 2015).

Menurut Suhilda, menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian suatu

pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media (Suhilda, 2014).

Menurut Syahputra menyatakan bahwa stres kerja adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian individu seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata (Syahputra, 2022).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa komunikasi, motivasi dan stress kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan (Wulandari, 2022). Namun menurut Kholifah, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Cabang Kota Malang” menyatakan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Kholifah et al., 2022). Menurut Sinaga, dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas Darma Agung” menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Sinaga, 2019). Dan menurut Imbang dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado” menyatakan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti ingin mencoba mengisi celah dengan menyelidiki apakah stress kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Imbang et al., 2022).

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X?

Untuk mendapatkan hasil sasaran penelitian yang diinginkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X

Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Pada sebuah perusahaan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan (Prof. Dr. Hj. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, 2018).

Motivasi

Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi mempunyai peranan strategis dalam aktivitas belajar seseorang. Tidak ada seorang pun yang belajar tanpa motivasi, tidak ada motivasi berarti tidak ada kegiatan belajar. Agar peranan motivasi lebih optimal, maka prinsip-prinsip motivasi dalam belajar tidak hanya diketahui, tetapi juga harus diterangkan dalam aktivitas sehari-hari (Ar-raniry, 2015)

Komunikasi

Komunikasi adalah bentuk interaksi antar manusia. Perbedaan unik antar manusia yang sangat heterogen, membuat pola komunikasi juga begitu beragam. Seseorang yang memiliki asal-muasal adat yang berbeda, memiliki cara pandang yang berbeda pula terhadap suatu hal, termasuk dalam cara penerimaan pesan komunikasi. Begitu pula seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda, jenis kelamin yang berbeda, pola asuh keluarga, lingkungan tempat dia berada, bahasa yang digunakan, sosiodemografis yang berbeda, membuat cara berpikir dan berkomunikasi sangat bervariasi. Inilah yang membuat interaksi (Suryanto, 2015).

Stress Kerja

Stres kerja yakni keadaan yang dipenuhi rasa tertekan misalnya, mempunyai perselisihan dengan teman bekerja ataupun bahkan dengan atasannya, pengaruh yang berdatangan dari lingkungan bekerja yang tak menyenangkan, namun stress kerja bisa memberikan dampaknya yang positif atau negatif pada karyawannya (Dyanto & Sitorus, 2022).

Hasil Penelitian Terdahulu

Wulandari melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap stress kerja, untuk mengetahui komunikasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui stress kerja terhadap kepuasan kerja, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan

pegawai PT.PLN (Persero) UP2B Sumbagut Medan. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan tetap sekitar 48 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartPLS 3.0. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama meunjukkan bahwa hubungan antara variable motivasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.228. Hasil uji hipotesis yang kedua meunjukkan bahwa hubungan antara variable komunikasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.557. Hasil uji hipotesis yang ketiga meunjukkan bahwa hubungan antara variable stres kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 4.698. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0.613.(Wulandari, 2022)

Kholifah et al, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. X cabang kota Malang” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X Cabang Kota Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian data yang digunakan adalah pengujian hipotesis secara simultan (F) dan pengujian hipotesis parsial (t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. X Cabang Kota Malang dan berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X Cabang Kota Malang, variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. X Cabang Kota Malang dan variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X Cabang Kota Malang (Kholifah et al., 2022).

Purwandani melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bogasari Baking Center Surabaya” yang bertujuan untuk menguji 1) Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan Pengaruh Stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Bogasari Baking Center Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Sampling Jenuh, yaitu teknik pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini sebesar 70 responden. Metode analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan statistic inferensial menggunakan analisis linier berganda dengan program SPSS versi 23. Hasil uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa, seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi klasik dan tidak adanya pelanggaran. Hasil uji kelayakan model menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan. Hasil penelitian deskriptif

menjelaskan bahwa motivasi, komunikasi, dan stress kerja diperoleh fakta baik, dan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Purwandani, 2020).

Dyanto & Sitorus melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bravo Engineering Batam. Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode penelitian yang dirancang dan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 115 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 51,3 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Sitorus, 2022)

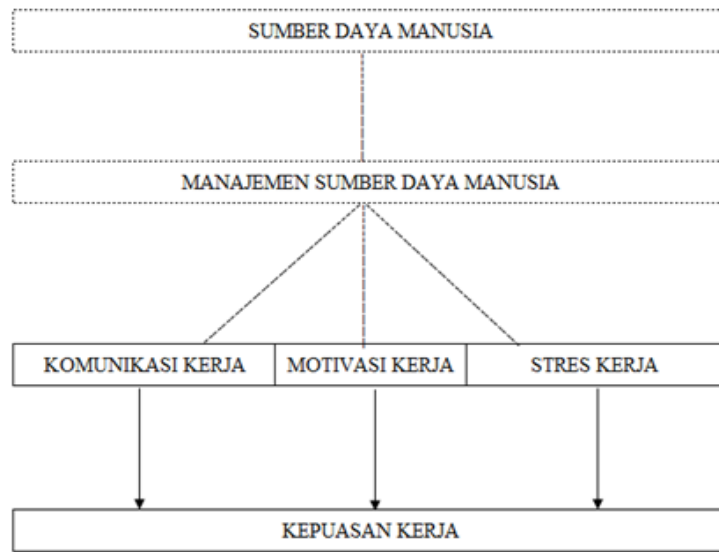
Menurut Megasari, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Arnes Jaya Plastic Di Tangerang” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Arnes Jaya Plastic yang berjumlah 54 orang. Sampel yang dipilih menggunakan total sampling yaitu seluruh jumlah populasi. Teknik pengolahan data menggunakan structural equation modeling yang dibantu dengan program SmartPLS versi 3. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Megasari, 2021).

METODE PENELITIAN

Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung, dan menyalurkan perilaku seseorang, supaya berkerja lebih giat dan antusias mencapai hasil atau tujuan yang di targetkan yang lebih optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan perusahaan memberikan tugas pada masing-masing bagian maka dengan baik dan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mendapatkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan pimpinan perusahaan.

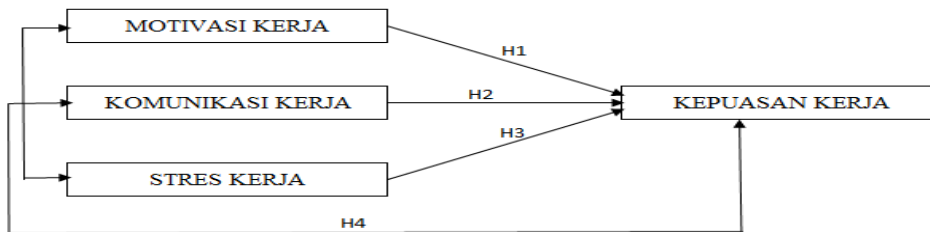
Pentingnya komunikasi adalah jika informasi yang di sampaikan sesuai dengan perintah atasan maka proses pekerjaan akan semakin baik maka karyawan akan merasa kepuasan kerja yang meningkat.

Pentingnya stres kerja adalah jika stres kerja makin meningkat maka kepuasan kerja akan semakin menurun, dan menyebabkan produktivitas dan kinerja menurun juga sebaliknya jika stres kerja semakin kecil maka kepuasan kerja akan meningkat dan kinerja akan bertambah baik pada produktivitas akan semakin meningkat. Berdasarkan pernyataan di atas maka penelitian menunjukkan kerangka konseptual penelitian yang bisa kita lihat pada gambar 1.



Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah Peneliti (2023)

Gambar 2. Model Penelitian

Keterangan:

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2 : Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H4 : Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Lokasi Penelitian dilakukan di Batam dengan menyebarkan kuisioner pada responden yang yang berkerja di PT. Bank X. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2023 hingga Mei 2023,

Populasi adalah jumlah generalisasi yang meliputi dari objek dan subjek yang

memiliki jumlah karakteristik dan nilai tersendiri yang ditentukan oleh para peneliti dengan tujuan mendapatkan kesimpulan. (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank X yang ada di Batam sebanyak 152 pegawai. Sampel merupakan himpunan bagian dari populasi penelitian yang anggotanya disebut sebagai subjek, sedangkan anggota populasi adalah elemen populasi (Sugiyono, 2017). Menurut Iswanto, populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa dan dari mana kesimpulan dapat diambil. Telah diputuskan bahwa sifat-sifat ini akan diselidiki, dan selanjutnya kesimpulan akan dicapai. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, populasi penelitian ini terdiri dari 152 karyawan PT. Bank X (Iswanto, 2021).

Sampel yang merupakan bagian dari populasi dengan adanya jumlah serta karakteristik yang dimiliki populasi tersebut untuk menghitung sampel dari penelitian ini memakai rumus Slovin (Rauan F & Tewal B, 2019). Sehingga diperoleh dari hasil perhitungan 60 orang karyawan. Berikut rumus Slovin beserta perhitungannya.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\frac{152}{1 + (152)(0,1)^2}$$

$$\frac{152}{1 + (152)(0,01)}$$

$$\frac{152}{1 + 1,52}$$

$$\frac{152}{2,52}$$

$$n = 60.31746031746031$$

Uji Instrument

Uji Validitas

Validitas konvergen (Convergent Validity) mengacu pada sejauh mana seperangkat indikator mampu mewakili suatu variabel laten tertentu. Nilai rata-rata varian yang diekstrak (Average Variance Extracted/AVE) digunakan untuk mengukur validitas konvergen ini. AVE yang melebihi ambang batas 0.5 dianggap valid, menurut (Fornell & Larcker, 1981).

Discriminant validity dinilai dengan mengamati bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) di setiap konstruk lebih besar daripada korelasi perkiraan antara konstruk tersebut dengan yang lain. Selain itu, nilai "loading" instrumen pada konstruk tertentu seharusnya lebih tinggi daripada "cross-loading" pada konstruk lainnya. Hal ini memastikan bahwa setiap konstruk unik dan mampu menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lainnya dalam model (J. F. Hair et al., 2017).

Uji Reliabilitas

Composite Reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Cronsbach's Alpha* digunakan untuk mengukur batas bahwa nilai reliabilitas suatu konstruk dan memastikan nilai dari *composite reliability*.

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik secara variabel atau lebih (independen) sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Nana & Elin, 2018).

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah sebuah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan untuk populasi dimana sampel diperoleh. Metode statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program WarpPLS versi 7.0. Analisis data statistik inferensial diukur dengan software WarpPLS mulai dari kesesuaian model yang digunakan. Menurut Latan & Ghozali (2012) *Structural Equation Model* adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit, sebagai teknik multivariat yang mengkombinasikan dengan analisis regresi dan analisis faktor untuk menilai sebuah rangkaian dari interelasi ketergantungan secara bersama.

Pengukuran Model (*Outer Model*)

Convergent Validity, nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. *Outer Loadings* merupakan nilai yang ada pada variabel laten dan nilai dapat diterima jika indikator di $>0,60$ (Fornell & Larcker, 1981 dan Ghozali & Latan, 2015). Nilai tahap evaluasi *Average Variance Extracted* dapat diharapkan jika nilai indikator $>0,50$ (J. F. Hair et al., 2017).

Internal Consistency Reliability, tahap evaluasi untuk mengukur nilai bisa dibagi menjadi 2 yaitu: *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA) yang dengan data yang dimiliki nilai $0,60 - 0,90$ (J. F. Hair et al., 2017).

Discriminant Validity, nilai ini merupakan nilai *cross loading*, faktor yang berguna untuk mengetahui apakah nilai konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain (J. F. Hair et al., 2017).

Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Hair et al. (2017) moderator dapat hadir dalam model struktural dalam berbagai bentuk. Uji pada model struktural dapat dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten.

Menurut Hair et al. (2017) dalam model struktural dapat diuji dengan beberapa evaluasi:

- a. R Square merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai R Square sebesar 0,75 (bagus), 0,50 (sedang), dan 0,25 (kurang).
- b. *Path Coeficients* menguji seberapa penting variabel eksogen berpengaruh pada variabel endogen

Bootstrapping

Menurut (J. F. Hair et al., 2017) kuantil normal (Gaussian) dapat digunakan untuk menentukan nilai t kritis (atau nilai t teoritis) untuk pengujian signifikansi. Ketika ukuran nilai t empiris yang dihasilkan $>1,96$ dapat diasumsikan bahwa koefisien jalur berbeda secara signifikan dari nol pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$; uji dua sisi). Tingkat signifikansi 5% menyiratkan bahwa nilai p harus lebih kecil untuk membuat hubungan yang dipertimbangkan signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Data Demografi Responden**

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan diperoleh karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	a. Laki-laki	36	43,9%
	b. Perempuan	46	56,1%
Usia	a. 18-25 thn	50	61,0%
	b. 26-30 thn	25	30,5%
	c. 31-35 thn	6	7,3%
	d. Diatas 35 thn	1	1,2%
Pendidikan Terakhir	a. SMA /SMK	25	30,5%
	b. D-3	9	11%
	c. S-1	44	53,7%
	d. S-12	4	4,9%
Lama Berkerja	a. < 2 Tahun	35	42,7%
	b. 3 Tahun	18	22%
	c. 4 Tahun	11	13,4%
	d. > 5 Tahun	18	22%
Jabatan	a. Frontliner(Cs/Teller)	28	34,1%
	b. Back Office (SPV/Manager)	6	7,3%
	c. Manager/Kepala Cabang	4	4,9%
	d. Lainnya	44	53,7%
Total		62	100%

Sumber : (Hasil data diolah, 2023)

Tabel 1 Distribusi Nilai Siswa

No	Interval	Frekuensi	%	Kategori
1.	85 - 100	59	28.36	Sangat baik
2.	75 - 84	93	44.71	Baik
3.	65 - 74	37	17.78	Rata-rata
4.	55 - 65	19	09.15	Kurang

Jumlah

Sumber : (Hasil data diolah, 2023)

Analisis Outer Model (*Measurement Model*)

Convergent Validity

Tabel 2. *Result of Outer Loadings*

Variable	x1	x2	x3	y	Keterangan
x1	0.874	0,0875	-0.031	-0.077	Valid
x2	0.874	-0.126	0.031	0.077	Valid
xx1	0,20763889	0.855	-0.156	0.008	Valid
xx2	-0.299	0.855	0,108333333	-0.008	Valid
xxx1	0,22847222	0.054	0.852	-0.044	Valid
xxx2	-0.329	-0.054	0.852	0.044	Valid
y1	0.055	0,07847222	-0.108	0.849	Valid
y2	-0.055	-0.113	0,075	0.849	Valid

* x = Motivasi, xx = Komunikasi, xxx=Stres Kerja y = Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Kriteria *convergent validity*, nilai loading faktor dianggap cukup jika sebesar 0,6 atau lebih. Dari hasil analisis, dapat dilihat bahwa semua nilai loading faktor untuk setiap indikator variabel laten melebihi 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa kriteria *convergent validity* terpenuhi. Dengan kata lain, variabel laten yang diteliti memiliki konvergensi yang baik dengan indikatornya. Dalam tabel tersebut, seluruh nilai loading faktor juga diberi label "valid", yang menunjukkan bahwa semua indikator variabel laten diterima sebagai pengukuran yang valid untuk variabel tersebut.

Tabel 3. *Result of Average Variance Extracted (AVE)*

Faktor dan Variabel	X1	X2	X3	Y
AVE	0,764	0,731	0,726	0,721

* x = Motivasi, xx = Komunikasi, xxx=Stres Kerja y = Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Menunjukkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari setiap faktor dan variabel dalam penelitian. Menurut kriteria Fornell & Larcker, (1981) dan Ghazali & Latan, (2015), nilai AVE yang diharapkan harus lebih besar dari 0,50 agar dapat diterima. Dari tabel tersebut, nilai AVE Motivasi (X1), Komunikasi (X2), Stres Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y). berturut-turut adalah 0,764, 0,731, 0,726 dan 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria AVE yang diterima.

Internal Consistency Reliability

Tabel 4. *Result of Composite Reliability (CR)*

Faktor dan Variabel	X1	X2	X3	Y
<i>Composite Reliability</i>	0,866	0,845	0,841	0,838

* x = Motivasi, xx = Komunikasi, xxx=Stres Kerja y = Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai CR tidak kurang dari 0,60 yakni: 0,838-0,866 Maka dapat disimpulkan bahwa CR dapat diterima dan reliabel.

Cronbach's Alpha (CA) dapat diterima dengan nilai 0,60 (J. F. Hair et al., 2017).

Tabel 5. *Result of Cronbach's Alpha (CA)*

Faktor dan Variabel	X1	X2	X3	Y
<i>Cronbach's alpha</i>	0,692	0,632	0,726	0,721

* x = Motivasi, xx = Komunikasi, xxx=Stres Kerja y = Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai CA tidak kurang dari 0,60 yakni: 0,692-0,726 Maka dapat disimpulkan bahwa CA dapat diterima.

Discriminant Validity

Tabel 6. Result of Fornell-Larcker

Faktor dan Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	0.874	0.374	0.474	0.438
X2	0.374	0.855	0.489	0.332
X3	0.4741	0.489	0.852	0.361
Y	0.438	0.332	0.361	0.849

* x = Motivasi, xx = Komunikasi, xxx=Stres Kerja y = Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Menunjukkan hasil analisis *Fornell-Larcker* untuk menguji validitas diskriminan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen memiliki validitas diskriminan yang memadai karena nilai pada variabel laten lebih tinggi daripada variabel lainnya. Nilai untuk Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan kerja masing-masing adalah 0,874, 0,855, 0,852, dan 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat membedakan antara indikator yang berbeda dalam mengukur konstruk-konstruknya dengan baik.

Tabel 7. Result of Cross Loadings

Variable	x1	x2	x3	y	Keterangan
x1	0.874	0,0875	-0.031	-0.077	Valid
x2	0.874	-0.126	0.031	0.077	Valid
xx1	0,20763889	0.855	-0.156	0.008	Valid
xx2	-0.299	0.855	0,10833333	-0.008	Valid
xxx1	0,22847222	0.054	0.852	-0.044	Valid
xxx2	-0.329	-0.054	0.852	0.044	Valid
y1	0.055	0,07847222	-0.108	0.849	Valid
y2	-0.055	-0.113	0,075	0.849	Valid

* x = Motivasi, xx = Komunikasi, xxx=Stres Kerja y = Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil *cross loadings* pada table 4.11 menunjukkan bahwa nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading paling besar daripada

nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya, dimana nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten ditandai dengan warna kuning pada table. Hasil dari nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten bernilai 0,849-0,874. Hasil terkecil menunjukkan nilai sebesar 0,849 pada indikator y1 & y2 dari Kepuasan Kerja dan hasil terbesar menunjukkan nilai sebesar 0,874 pada indikator x1 & x2 dari Motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil *cross loading* dapat diterima.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Tabel 8. *Result of R-Square*

Faktor dan Variabel	Y
R square	0,280

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil R^2 pada table 4.12 menunjukkan tingkat prefiktif yang dianalisis dengan nilai R^2 yang paling tinggi yaitu Kepuasan Kerja dengan nilai sebesar 0,280 menunjukkan variabel eksogen lemah menjelaskan variabel endogennya. Berdasarkan penelitian diatas variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap sebesar 28% dan sisanya 72% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Nilai Signifikansi

Tabel 9. *Result of Bootstrapping*

	Path Coefficients	P Value	Signifikansi
y > X1	0,304	<0.002	Signifikan
y > X2	0,170	<0.055	Signifikan
y > X3	0,186	<0.039	Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Menurut Hair et al. (2017), setelah melakukan penilaian *R-square*, langkah selanjutnya adalah mengukur signifikansi antar konstruk melalui prosedur *bootstrapping*. Untuk menentukan tingkat signifikansi, penelitian ini mengikuti rekomendasi Hair et al. (2017) yaitu menggunakan level signifikansi sebesar 5%. Oleh karena itu, nilai *p-value* yang diperoleh harus lebih kecil dari 0,05 agar dapat menyimpulkan bahwa hubungan yang dipertimbangkan signifikan pada tingkat 5%. Selain itu, nilai *path coefficient* juga digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Kategori nilai *path coefficient* adalah lemah (0,05-0,09), sedang (0,10-0,29), dan kuat (>0,30). Hasil bootstrapping dapat ditemukan pada Tabel 9 di atas.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menggunakan metode bootstrapping menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini dapat

dilihat dari nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0.05, yaitu <0.002 . Dalam analisis statistik, *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel tersebut signifikan secara statistik.

Selanjutnya, nilai *Path Coefficient* pada variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja adalah 0.304. Nilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel, dan nilai *Path Coefficient* yang cukup tinggi (0.304) menunjukkan bahwa hubungan tersebut kuat. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi yang diberikan kepada individu memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Ketika individu merasa termotivasi, mereka cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka dan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Komunikasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa variabel Komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* yang lebih besar dari 0.05, yaitu >0.055 . Dalam analisis statistik, *p-value* yang lebih besar dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara dua variabel tidak signifikan secara statistik.

Selanjutnya, nilai *Path Coefficient* pada variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja adalah 0.170. Nilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel, tetapi karena nilai *Path Coefficient* yang rendah (0.170), hubungan tersebut dianggap tidak kuat. Artinya, meskipun ada hubungan positif antara Komunikasi dan Kepuasan Kerja, hubungan tersebut cenderung lemah.

Dalam konteks penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik Komunikasi di tempat kerja, tidak secara signifikan meningkatkan tingkat Kepuasan Kerja. Hal ini dapat memberikan wawasan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja responden. Meskipun hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang diisi oleh responden pada PT. Bank X yang menyatakan sangat setuju dan setuju pada setiap pertanyaan. Hal ini berarti jika komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat

Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menggunakan metode *bootstrapping* menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0.05, yaitu <0.039 . Dalam analisis statistik, *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan secara statistik.

Selanjutnya, nilai *Path Coefficient* pada variabel Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0.186. Nilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel, dan nilai *Path Coefficient* yang cukup tinggi (0.186) menunjukkan bahwa hubungan tersebut kuat. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin tinggi pula tingkat kepuasan

kerja yang dirasakan.

Hasil ini menunjukkan adanya pola yang menarik dalam konteks stres kerja dan kepuasan kerja. Meskipun mungkin terdapat asumsi bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja, namun penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif. Artinya, tingkat stres kerja yang lebih tinggi dapat berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja, mungkin karena adanya tantangan dan motivasi yang terkait dengan situasi stres.

Motivasi Dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank X. Hal ini dapat dilihat dari nilai R-Square sebesar 0.280. Nilai R-Square tersebut menunjukkan bahwa sekitar 28% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi komunikasi dan stres kerja dalam penelitian ini.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi komunikasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal yang sama juga berlaku untuk stres kerja, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil ini memberikan pemahaman yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia di PT. Bank X. Faktor motivasi komunikasi dan stres kerja dapat menjadi fokus dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Melalui meningkatkan motivasi komunikasi, seperti melalui pelatihan komunikasi efektif dan meningkatkan interaksi timbal balik antara atasan dan bawahan, organisasi dapat memperkuat hubungan antara karyawan dan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Di sisi lain, manajemen stres kerja juga penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memastikan karyawan mampu mengatasi stres kerja dengan efektif. Strategi pengelolaan stres yang efektif, seperti pengaturan beban kerja yang seimbang, sumber daya dukungan, dan pelatihan keterampilan pengelolaan stres, dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja pada kepuasan kerja karyawan.

Namun, perlu diingat bahwa hasil penelitian ini didasarkan pada variabel-variabel yang dipilih dalam penelitian ini. Terdapat faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini. Selain itu, konteks khusus PT. Bank X juga perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil penelitian ini.

Demikianlah, pembahasan hasil penelitian ini memberikan wawasan tentang pengaruh motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank X. Hasil ini dapat menjadi landasan bagi manajemen untuk mengembangkan strategi yang sesuai dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisa data serta pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank X)”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Bank X.
2. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Bank X.
3. Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Bank X.
4. Motivasi dan Stres Kerja memiliki hubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, Komunikasi memiliki hubungan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Bank X.

Beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain sebagai berikut:

1. Bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini perlu dirancang penelitian yang komprehensif untuk memahami hubungan antara motivasi, komunikasi, stres kerja, dan kepuasan kerja. Meskipun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, peneliti dapat memberikan saran untuk pengembangan penelitian masa depan yang mencakup pendekatan kualitatif untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti. Dengan menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif, penelitian dapat memperoleh pemahaman yang lebih lengkap dan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi.
2. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam membuat kebijakan dan menjadi informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan meningkatkan motivasi melalui penempatan yang tepat bagi karyawan, sehingga semangat kerja meningkat dan karyawan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, untuk memperbaiki hubungan kerja dan komunikasi antar karyawan, perlu dilakukan pembagian tugas yang lebih merata dan adil. Untuk mengurangi stres kerja, penting untuk menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan atasan, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan cepat dan mudah. Selanjutnya, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus menerapkan kebijakan gaji yang adil, sesuai dengan kemampuan karyawan berdasarkan pendidikan mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ar-raniry, U. I. N. (2015). *TEORI-TEORI MOTIVASI*. 1(83), 1–11.
- Chusna, F. (2023). *10 Bank Swasta Terbaik di Indonesia (2023)*.
- Dyanto, & Sitorus, D. H. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 92–101.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1). <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. *BP Undip. Semarang*.

- Hair, et all. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *Sage Publishing*.
https://www.researchgate.net/publication/354331182_A_Primer_on_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *California: Sage*.
- Haryanto, W. D. (2014). Skripsi Stress Thdp Kepuasan 1. *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat RSUD Kota Semarang), 1*, 1–84.
<https://core.ac.uk/download/pdf/20530272.pdf>
- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado. *Jurnal EMBA, 10*(3), 1057–1066.
- Iswanto, F. P. W. D. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ROFINA INDAH JAYA.pdf. *Jurnal UBD, 1*(1).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/749/422>
- Kholifah, J. K., Nurhajati, & Wahono, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. X Cabang Kota Malang. *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN, 97*–106.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3. In *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Megasari. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ARNES JAYA PLASTIC DI TANGERANG*. Universitas Tarumanegara.
- Nana, D., & Elin, H. (2018). Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. *Jurnal Ilmu Manajemen, 5*(1).
- Prof. Dr. Hj. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, M. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). RajaGrafindo Persada.
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=968282>
- Purwandani, V. & B. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 9*(9), 3–17.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2*(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rauan F & Tewal B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7*(4), 4681–4690.
- Sinaga, V. L. E. S. V. br S. P. N. U. S. S. D. S. (2019). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan TerhadapKepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Dosen Dan TenagaKependidikan Di Universitas Darma Agung. *Jurnal Creative Agung, IX*(2), 43–57.
https://www.academia.edu/44153452/Pengaruh_Motivasi_Budaya_Organisasi_Dan_Gaya_Kepemimpinan_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Dan_Implikasinya_Pada_Kinerja_Dosen

- Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas Darma Agung
Sitorus, D. D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*, 6(1), 92–101.
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/876>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In Metodologi Penelitian. In *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)* (p. 147).
- Suhilda, W. (2014). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 5(2), 40–51.
- Suryanto. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (1st ed.). Pustaka Setia.
- Syahputra, T. Rr. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Artha Cipta Selaras*.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Wulandari, D. (2022). *PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT. PLN (Persero) UP2B SUMBAGUT MEDAN*.