

DETERMINAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI: MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA

Ika Fitriyani^{1*}, Nonny Desti Muryani²
^{1,2}Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: ikaekonomi@gmail.com

Article Info

Article History

Submitted: 05 Mei 2023

Accepted: 10 Juni 2023

Published: 30 Juni 2023

Keywords

Job Satisfaction;
Motivation;
Communication;
Work Stress.

Abstrak

This study aims to determine the factors that influence employee job satisfaction at the Agriculture Office of Sumbawa Regency which consists of work motivation, communication, and work stress. This type of research is associative research. The type of data used is quantitative data obtained directly by researchers from primary sources through questionnaires. The population in this study amounted to 50 people, so all members of the population were used as samples so that this research was categorized as a population study or using a census sampling technique. All data were processed using the SPSS program to be studied using multiple linear regression analysis techniques, partial hypothesis testing (t test), simultaneous hypothesis testing (F test), and determination coefficient test (R^2). The results of this study indicate that work motivation, communication, and work stress have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Agriculture Office of Sumbawa Regency, either partially or simultaneously. The degree of influence of the variables of work motivation, communication, and work stress on the variable of employee job satisfaction at the Sumbawa Regency Agriculture Office is 55.6%, while the remaining 44.4% is influenced by other variables outside this research model, such as competence, leadership style, work culture, work environment, and others.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia melingkupi keseluruhan karyawan di dalam perusahaan yang terlibat dalam segala kegiatan organisasi atau perusahaan baik dari level yang paling bawah sampai level yang paling tinggi. Organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan dan merupakan aset terpenting dan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan atau pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitasnya dan juga menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan atau pegawai yang puas akan bekerja tanpa beban dan memberikan usaha lebih kepada pekerjaannya, serta setia kepada perusahaan dan pimpinannya. Perusahaan atau organisasi yang kurang memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan atau pegawainya, sehingga kepuasan kerja menurun. Hal ini pada akhirnya menimbulkan banyak masalah dalam pekerjaan, seperti turunnya disiplin kerja, *turn over* yang tinggi serta menurunkan kinerja perusahaan secara drastis atau organisasi (Saputra & Andani, 2021).

Dengan demikian, maka menjaga kepuasan pegawai merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan topik yang sangat populer di kalangan ahli

manajemen. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena memiliki manfaat yang besar bagi individu, industri, maupun masyarakat. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Namun sebaliknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dan sangat yang harus dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Indikasi kepuasan kerja meliputi, menyenangi pekerjaan, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Wijono (dalam Kusniyati, 2021), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan bagi individu karena proses pelaksanaan dilakukan dengan baik dan hasil kinerjanya memperoleh nilai-nilai yang yang berarti bagi dirinya dan lingkungannya atau orang lain. Individu yang dapat meraih kepuasan kerja cenderung memiliki kemitmen kerja dan berdampak pada kesuksesan karier dan prestasi seseorang.

Seorang karyawan akan bekerja dengan baik apabila mereka merasa puas dengan apa yang mereka harapkan. Perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Saputra & Adnyani, 2019).

Banyak faktor yang biasa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan atau pegawai. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di antaranya adalah motivasi, komunikasi dan stress kerja. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Berdasarkan hal tersebut, sangat penting untuk disadari adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Elemen penting dari semua aspek kepuasan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberi dorongan (motivasi) kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan.

Motivasi merupakan penggerak dan pendorong individu untuk melaksanakan kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Menurut Shabrina et al, (2020), motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dalam hal ini motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh perusahaan kepada karyawan agar mereka bersedia secaraikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam organisasi, seorang pemimpin memiliki peranan yang cukup besar dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi, meningkatkan semangat dan gairah kerja, meningkatkan prestasi kerja, harus mampu meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi, harus mampu meminimalisir konflik dalam organisasi serta harus mampu menciptakan produktivitas kerja dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, salah satu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan pemberian motivasi yang tepat kepada para karyawan. Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai tentunya akan membuat mereka bekerja dengan serius, tekun, bergairah dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan (Wuwungan, et al, 2017).

Selain motivasi kerja, komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan sesuai yang diharapkan. Komunikasi menurut De Vito (dalam Wandi et al, 2019) adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi sangat penting dalam sebuah perusahaan karena melalui komunikasi akan terjadi transfer pemahaman dan makna sehingga dapat menjadi solusi atas permasalahan perusahaan. Namun jika komunikasi berjalan dengan tidak baik, dapat menyebabkan terjadinya masalah antar karyawan, seperti salah tafsir atau salah mengartikan maksud pemberi pesan sehingga mengundang terjadinya perselisihan antar karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan ketidak nyaman bagi karyawan dalam melakukan aktivitasnya di perusahaan sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan.

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan masalah dalam organisasi yang berpengaruh pada kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Menurut Mangkunegara (dalam Partika et al, 2020), stres kerja merupakan suatu keadaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan berpengaruh ke kondisi kesehatan seperti mengalami peningkatan tekanan darah. Beberapa sumber stres di tempat kerja meliputi kelebihan beban kerja, pengawasan yang kurang kompeten, ketidakjelasan peran dan kurangnya pengakuan. Stres kerja akan menimbulkan dampak negatif yang signifikan dalam hal produktivitas yang rendah, karyawan yang sakit, dan waktu yang hilang sehingga akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan instansi, organisasi maupun perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawainya sehingga dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Begitu pula terhadap pegawai yang ada pada Instansi Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa. Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa adalah suatu instansi yang bergerak dibidang Ketahanan Pangan Dan Holtikultura yang dimana bekerja untuk masyarakat guna mendekatkan pelayanan informasi aktual dan transparan terkait potensi dan program-program pertanian.

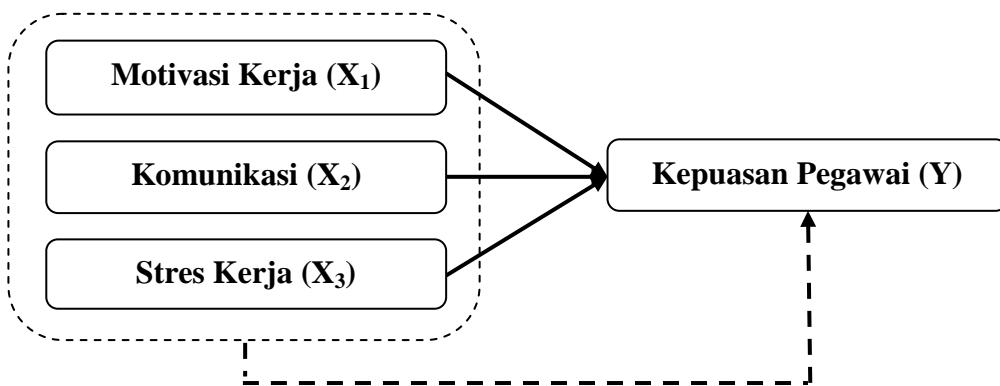
Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh semangat dan motivasi serta komunikasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan visi, misi serta tujuan yang telah ditetapkan, karena hal ini berhubungan dengan standar pelayanan yang baik kepada masyarakat. Melihat besarnya tanggungjawab yang diimbang tersebut, maka sudah sepatutnya Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa memperhatikan kebutuhan serta keinginan pegawainya sehingga mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan diuraikan diatas, kepuasan pegawai merupakan aspek yang sangat penting yang harus diperhatian dalam suatu instansi. Fenomena motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja yang terjadi pada perusahaan akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan pegawai karena dapat menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, komunikasi yang baik, dan memperhatikan stres kerja pegawai, maka akan meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga organisasi akan mendapatkan manfaat besar dari hal itu berupa tercapainya tujuan sesuai yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Darmanah (2019), merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif pada penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y). Alur penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Desain Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung secara langsung atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian berupa tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner terkait kompensasi dan produktivitas kerja karyawan yang diangkakan (*scoring*).

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Husein Umar (2019), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarluaskan kepada responden penelitian, yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 80 orang.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa yang berjumlah 50 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan populasi diambil menjadi sampel penelitian sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100, bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi sebagai perwakilan (Arikunto, 2019). Melihat jumlah populasi yang ada kurang dari 100 orang, maka keseluruhan anggota dari populasi yang ada akan digunakan menjadi sampel penelitian. Dengan demikian, maka responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian populasi atau menggunakan sampel jenuh

(*sensus sampling*), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan langsung oleh peneliti melalui kuesioner. Menurut Bahri (2018), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang sudah ditentukan jawabannya oleh peneliti, responden tinggal memilih dari beberapa alternatif jawaban dan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan jawaban lain, sehingga jawaban responden sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian (Sujarwени, 2020). Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y). Seluruh data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dikaji menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t), uji hipotesis simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y).

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.457	.294		4.959	.000
Motivasi	.175	.088	.226	2.978	.044
Komunikasi	.203	.076	.284	2.665	.011
Stres Kerja	-.266	.060	.488	-4.471	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Model persamaan regresi linear berganda adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

X_{1,2,3} = Variabel Bebas

Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi yang disajikan dalam tabel 1, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.457 + 0.175 (X_1) + 0.203 (X_2) + (-0.266) (X_3)$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1.457, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel-variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X₁), komunikasi (X₂), dan stres kerja (X₃) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten variabel terikat, yaitu kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 1.457.
- b. Nilai β_1 variabel motivasi kerja adalah sebesar 0.175 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, apabila nilai variabel motivasi kerja (X₁), mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.175, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu komunikasi (X₂) dan stres kerja (X₃) adalah konstan (0).
- c. Nilai β_2 variabel komunikasi adalah sebesar 0.203 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel komunikasi (X₂) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.203, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu motivasi kerja (X₁) dan stres kerja (X₃) adalah konstan (0).
- d. Nilai β_3 variabel stres kerja adalah sebesar -0.266 dan bernilai negatif yang menunjukkan hubungan terbalik. Artinya, jika nilai variabel stres kerja (X₃) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.266, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu motivasi kerja (X₁) dan komunikasi (X₂) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen yang terdiri atas motivasi kerja (X₁), komunikasi (X₂), dan stres kerja (X₃), sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} .

Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.457	.294	4.959	.000
	Motivasi	.175	.088	.226	.044
	Komunikasi	.203	.076	.284	.011
	Stres Kerja	-.266	.060	.488	-4.471

a. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada tabel 2, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.959 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=50-4=46$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.013, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($4.959 > 2.013$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.044 lebih kecil dari 0.05 ($0.044 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.978 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=50-4=46$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.013, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($2.978 > 2.013$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.011 lebih kecil dari 0.05 ($0.011 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa.

c. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -4.471 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=50-4=46$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.013, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($-4.471 > -2.013$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel-variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} .

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.594	3	29.531	19.218	.000 ^a
	Residual	70.686	46	1.537		
	Total	159.280	49			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19.218 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=4-1=3$) dan ($df_2=n-k=50-4=46$) sebesar 2.81, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($19.218 > 2.81$) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas yang terdiri atas motivasi kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R -Square. Nilai R -Square semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.527	1.240

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komunikasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dari nilai R Square adalah sebesar 0.556. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh variabel-variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 55.6%, sedangkan sisanya sebesar 44.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja (Rafiee *et al.*, 2018).

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa. Positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja, maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa akan semakin meningkat. Namun sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa juga akan mengalami penurunan.

Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dituntut untuk selalu maksimal di dalam mengerjakannya agar tujuan organisasi dapat dicapai. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Maka dari itu, seseorang haruslah mempunyai motivasi yang tinggi agar kinerja yang dicapai dapat optimal. Adanya dorongan atau perangsang akan membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arcaya Maniko Tama (2022) tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, yang mengandung arti bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antar pegawai, maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa akan semakin meningkat. Namun hal demikian juga berlaku sebaliknya, semakin buruk komunikasi yang terjalin antar pegawai, maka kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa akan semakin meningkat juga akan semakin menurun.

Komunikasi mempunyai peranan penting bagi kehidupan manusia, dari kegiatan sehari-hari manusia dilakukan dengan berkomunikasi. Dimanapun, kapanpun, dan dalam kesadaran atau situasi macam apapun manusia selalu terjebak dengan komunikasi. Dengan berkomunikasi manusia dapat memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuan hidupnya, karena dengan berkomunikasi merupakan suatu kebutuhan manusia yang amat mendasar. Komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja akan mengakibatkan adanya konflik yang berkepanjangan antar sesama karyawan yang timbul akibat komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, diperlukan adanya interaksi yang baik antar anggota sehingga akan menghasilkan komunikasi efektif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kristofer Manalu et al. (2022) tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap inerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa. Berdasarkan hasil Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa stres kerja kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa. Hasil negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan, artinya semakin tingkat stres pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa akan mengalami penurunan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat stres kerja pada pegawai, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa akan mengalami peningkatan.

Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal, dibutuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisahan dan kecemasan yang secara tidak langsung hal tersebut dapat menganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan & Sitohang (2022) tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. Oleh karena itu, karyawan dituntut agar mampu mengatur dirinya untuk mengatasi stres kerja tersebut guna memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta dan calon peserta BPJS Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa.
3. Stres kerja kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa.
4. Motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa
5. Derajat pengaruh variabel-variabel motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 55.6%, sedangkan sisanya sebesar 44.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini, seperti kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada Pimpinan

Pimpinan diharapkan agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, salah satunya dengan cara memberikan penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap kinerja pegawai serta menciptakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara pegawai.

2. Bagi Pegawai

Setiap karyawan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerjanya agar segala target dan tujuan organisasi mampu dicapai secara maksimal. Pengembangan dan peningkatan mutu diri karyawan dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai program sosialisasi, diklat, pelatihan, dan berbagai program lainnya yang dilaksanakan sehingga kinerja yang mereka hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25, Edisi ke-9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kusniyati, T. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru TK di kecamatan Panjatan Kulon Progo. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*: 538-545.

Manalu, K, Yusniar, & Heriyana. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. *SISFO: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, Vol. 6(1): 132-140.

Partika, P.D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, Vol. 5(2): 308-323.

Rafie, D.S., Azis, N., & Idris, S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol. 2(1): 36-45.

Saputra, M.P.P., & Adnyani, I.G.A.D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8(1): 6961-6989.

Saputra, S., & Andani, K.W. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Citra Crocota International di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 3(1): 98-106.

Setiawan, V.C., & Sitohang, F.M. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Rungkut Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 11(5): 1-16.

Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, Vol. 3(2): 164-173.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Tama, A.M. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, Vol. 1(4): 52-62

Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2(2): 18-30.

Wuwungan, R.Y., Rita, N.T., & Yantje, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinema XX Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5(2): 298-307.