

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDA ACEH

Vilzati¹, Tarmizi², Nurrahmad³Anita⁴

^{1, 2, 3, 4}, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:
vilzati@stiesabang.ac.id

Abstract

This research aims to determine employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh. This research was carried out using quantitative methods. This research sample uses several appropriate sources who can provide accurate information about the topic the researcher is researching. Data analysis was carried out using quantitative methods where information obtained through interviews with sources was then linked to relevant theories according to the topic being studied. The research results show that partially motivation has a positive but not significant effect on employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh with a value of t_{count} (2.188) greater than t_{table} (1.998), partially Communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh with a t_{count} (3.168) smaller than t_{table} (1.998) and partially work stress has a positive but not significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh with a t_{count} value (0.117) smaller than t_{table} (1.998) and simultaneously Motivation, Communication and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh with a value of F_{count} (11.328) greater than F_{table} (2.09). Thus, it can be concluded that partially job satisfaction influences employee performance, communication influences employee performance and work stress has no effect on employee performance. So, in this research, H_a is accepted and H_o is rejected.

Keywords: Employee performance, motivation, communication and work stress.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan beberapa narasumber yang pantas yakni dapat memberikan informasi yang akurat tentang topik yang peneliti teliti. Analisa data dilakukan dengan metode kuantitatif dimana informasi yang didapat melalui wawancara dengan narasumber, kemudian di kaitkan dengan teori yang relavan sesuai dengan topik yang dikaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (2.188) lebih besar dari t_{tabel} (1,998), secara parsial Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (3,168) lebih kecil dari t_{tabel} (1,998) dan secara parsial stres kerja berpengaruh positif terhadap tetapi tidak signifikan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (0,117) lebih kecil dari t_{tabel} (1,998) serta Secara simultan Motivasi, Komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (11,328) lebih besar dari F_{tabel} (2,09). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan begitupun dan stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka secara penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Kata Kunci : *Kinerja pegawai, Motivasi, Komunikasi dan Stres kerja.*



PENDAHULUAN

PT Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan. Bentuk badan usaha PT Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh. Bentuk usaha Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal PT Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (Persero).

PT Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh sangat membutuhkan manajemen sebab dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen biasanya diartikan sebagai proses mencapai hasil melalui dan dengan orang lain dengan memaksimalkan pendayagunaan sumberdaya yang tersedia. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola berbagai macam sumberdaya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Peran sumberdaya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu organisasi telah menggunakan mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumberdaya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar untuk mencapai tujuan.

Kepuasan kerja pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sunyoto (2015:26) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Baik pemerintah maupun non-pemerintah organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja. Bila pegawai tidak merasa nyaman dan merasa tidak puas dalam bekerja, kinerja pegawai akan menurun dan akan berdampak pada masyarakat yang membutuhkan peran instansi tersebut. Kepuasan kerja yaitu evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, komunikasi masih sangat kurang yang dirasakan. Agar kepuasan pegawai selalu terjaga, perlu diperhatikan kelayakan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Motivasi sangat diperlukan bagi setiap karyawan, pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat kemauan dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membantu pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi merupakan kemajuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut.

Motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kausalitas (*causal relationship*), yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Banda Aceh.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan variabel. Sumber data yang digunakan antara lain, Sugiyono (2018:139) data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Kategori pertanyaan yang dirancang dengan menggunakan skala Interval dengan nilai skor 1-5, Arikunto (2014:66) adalah sebagai berikut :

TABEL III.1
SKALA INTERVAL

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Y). Menurut Priyatno (2012:127) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika adalah : Anwar Sanusi (2014 : 135).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

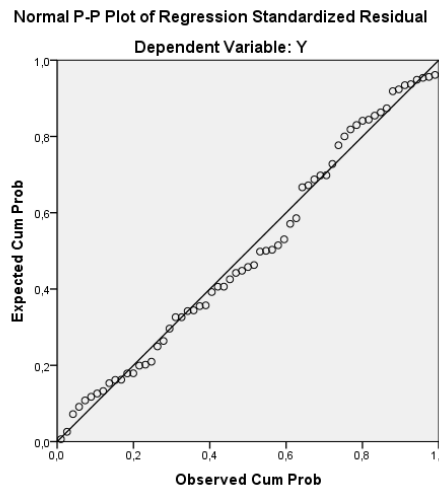
Keterangan:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi variabel independen
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Komunikasi
- X₃ = Stres Kerja
- e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data disepular garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1
 Hasil uji normalitas

Berdasarkan Gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*). Variabel independen dikatakan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen apabila memiliki nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen dibawah 0,05. Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1
 HASIL UJI SECARA PARSIAL

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,029	3,626	.560	1,998	0,578
Motivasi (X ₁)	0,226	0,103	2.188	1,998	0,033
Komunikasi (X ₂)	0,470	0,148	3.168	1,998	0,002
Stres Kerja (X ₃)	0,072	0,117	0.619	1,998	0,538

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,029 + 0,226 X_1 + 0,470 X_2 + 0,072 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- 1) Konstanta dan Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,029 artinya bila mana Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3), dianggap konstan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh, adalah sebesar 2,029 pada satuan skala likert, dibulatkan menjadi 2 (Tidak Setuju) dapat dikatakan rendah
- b. Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 0,226. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh sebesar 22,6% dengan asumsi variabel Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 0,470. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Komunikasi secara relatif akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh sebesar 47% dengan asumsi variabel Motivasi (X_1), dan Stres Kerja (X_3) dianggap konstan.
- d. Koefisien regresi Stres Kerja (X_3) sebesar 0,072. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Stres Kerja secara relatif akan meningkatkan Kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh. Sebesar 7,2% dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) dan Komunikasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel Komunikasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh.

Hasil Pengujian Secara Simultan (UJI F)

Pengujian secara simultan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara simultan atau secara bersama-sama variable motivasi, komunikasi dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil uji F hitung dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel. 2
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1 Regression	102.416	3	34.139	11,328	2,09	,000 ^b
Residual	177.807	59	3.014			
Total	280.222	62				

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,328 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,09. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (11,328) lebih besar dari F_{tabel} (2,09). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Stres Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (2.188) lebih besar dari dari t_{tabel} (1,998).

2. Secara parsial komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (3,168) lebih besar dari dari t_{tabel} (1,998)
3. Secara parsial stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (0.619) lebih kecil dari dari t_{tabel} (1,998).
4. Secara simultan motivasi, komunikasi dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (11,328) lebih besar dari F_{tabel} (2,09).

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh sebagai berikut:

1. Disarankan pimpinan PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh dapat meningkatkan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan.
2. Disarankan kepada PT POS Indonesia (Persero) Banda Aceh agar dapat meningkatkan komunikasi pegawai melalui cara memberikan motivasi dengan baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak berfokus kepada variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja saja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas kerja, kompensasi dan kompetensi

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, (2019) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi, (2014) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyono dan Marnis (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Strategi Pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).