

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV. SARASWATI 108 TAHUN 2023

Annida Khoiriani¹, Susianti² Ni Putu Diah Comala³ Arif Triwinarso⁴

Politeknik API Yogyakarta, Indonesia

* Corresponding author: susianti.se@gmail.com

Article Info

Article History

Received : November 30th, 2023
Revised : Desember 14th, 2023
Accepted : Desember 31rd, 2023

Article DOI:

[10.14421/EkBis.2022.6.1.1555](https://doi.org/10.14421/EkBis.2022.6.1.1555)

Copyright © 2024 by the author



ABSTRACT

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga performa yang baik dalam kerja akan tercapai dan selanjutnya dapat pula mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada CV. Saraswati 108 di Kelurahan Dauh Waru, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana Tahun 2023. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi penelitian ini 50 orang karyawan dengan metode sampling jenuh. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya meningkatkan motivasi yang dirasakan karyawan, melakukan komunikasi yang efektif di dalam organisasi dan stres kerja karyawan harus dikelola agar dapat meningkatkan kepuasan kerja

Keywords: Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kegiatan operasional yang berlangsung didalam suatu organisasi atau perusahaan sangat berhubungan erat dengan pengelolaan dan pemberdayaan Sumber daya manusia. Pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Prisillya dan Turangan (2020) Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak terlepas dari peranan manajemen

sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang tersusun dan terstruktur dengan baik terlihat dan tercermin dari sikap dan perilaku karyawan yang ditunjukkan bagi perusahaan. Untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang baik, tentunya pihak instansi atau perusahaan harus menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya tidak menurun. Menurut Kholifah, Nurhajati, dan Wahono (2022), pada kondisi saat ini perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi serta kemampuan berkomunikasi yang baik kepada semua karyawan, baik atasan maupun bawahan.

Organisasi dituntut untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul, sehingga akan meningkatkan performa yang nantinya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang dirasakan oleh seorang karyawan. Menurut Safari, Zulkarnaen, Nurhanipah (2019), kepuasan kerja merupakan derajat perasaan seseorang, baik positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan sikap berdasarkan penilaian pekerjaan terhadap berbagai aspek dari tugas-tugas, situasi kerja, serta hubungan antar pekerja. 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. Sebaliknya perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi.

Antonio dan Sutanto, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana *et al.*, 2013). Disamping indikasi rendahnya motivasi, juga terdapat permasalahan lain yaitu komunikasi yang kurang efektif Menurut Kholifah, Nurhajati, dan Wahono (2022), Komunikasi adalah inti sari dari aktivitas manusia, yang memiliki banyak kegunaan dan manfaat dalam suatu hubungan baik secara individu maupun organisasi/perusahaan. Komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja, jika salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai dengan apa yang

diharapkan atasan maka karyawan tersebut akan saling menyalahkan. Permasalahan tersebut akan mengakibatkan adanya konflik yang berkepanjangan antar sesama karyawan yang timbul akibat komunikasi yang tidak dapat berjalan dengan efektif.

Stres kerja dan kepuasan kerja adalah masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Hans *et al.*, 2018). Khalidi dan Wazalify (2018) pemicu stres adalah ketidakjelasan dari apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu dalam penyelesaian tugas, kurangnya fasilitas yang mendukung untuk menjalankan pekerjaan dan tugas yang bertentangan. Peningkatan kinerja diperlukan oleh semua perusahaan salah satunya yaitu CV. Saraswati 108 yang bergerak dibidang industri pengolahan dupa yang dimana hasil produksinya akan dipasarkan ke seluruh wilayah yang ada di Bali. Sehingga dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik yang akan berdampak langsung terhadap proses produksi. CV. Saraswati 108 merupakan perusahaan dupa terbesar yang berada di wilayah Kabupaten Jembrana yang beralamat di Jl. Pulau Irian Gang V, Lingkungan Menega, Kelurahan Dauh Waru, Jembrana Bali.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Penelitian ini dilakukan pada CV. Saraswati 108 yang terletak di Kelurahan Dauh Waru, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukannya permasalahan mengenai kurangnya kepuasan kerja pada CV. Saraswati 108 yang diduga dapat dipengaruhi motivasi, komunikasi dan stres kerja. Obyek penelitian adalah variabel atau hal yang menjadi titik perhatian dalam sebuah penelitian. Obyek penelitian ini adalah Motivasi, komunikasi, stres Kerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang tidak termasuk general manager, manager verifikasi dan sertifikasi, manager administrasi dan keuangan, dan manager teknik dan operasi sehingga didapat jumlah populasi 50 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yang dimana responden sebanyak 50 orang karyawan.

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan beberapa karyawan yang berkaitan dengan Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar kuisisioner secara terstruktur yang disebarkan kepada seluruh responden dengan tujuan untuk memperoleh data mengenai bagaimana pengaruh motivasi, komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Pengisian kuisisioner

menggunakan Skala likert. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel motivasi, komunikasi, stres kerja dan kepuasan kerja yang akan diuji pengaruhnya. Data variabel motivasi diukur dengan instrument motivasi yang dikembangkan oleh Ardana dkk. (2022). Pernyataan dalam sekala antara lain: Penempatan kerja yang tepat, suasana nyaman pada saat bekerja. Data variabel komunikasi diukur dengan instrument Komunikasi yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2019). Pernyataan dalam sekala antara lain: karyawan menerima gaji secara adil, hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik.

Penelitian ini menggunakan uji instrumen terlebih dahulu kemudian uji asumsi klasik. Analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda rumusnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y =Kepuasan kerja

α = Bilangan konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Komunikasi

X3 = Stres Kerja

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi variabel X1, X2, X3

e = Residual model

RESULT AND DISCUSSION

Responden pada penelitian di CV. Saraswati 108 dominan berusia 21 sampai 30 tahun, dengan persentase sebesar 48 persen. Di lihat dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan persentase 82 persen. Sebagian besar karyawan CV. Saraswati 108 mengenyam pendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 50 persen. Rata-rata persepsi responden mengenai motivasi secara keseluruhan sebesar 3,88 yang berarti motivasi yang dilakukan CV. Saraswati 108 tergolong tinggi. Hasil tersebut berarti responden setuju bahwa kesesuaian pekerjaan dan timbal balik yang dirasakan memberikan tingkat motivasi yang tinggi. Berdasarkan hasil deskripsi persepsi responden terdapat 1 indikator variabel dengan rata-rata skor terendah yaitu Penempatan kerja yang tepat memotivasi saya untuk menjalankan tugas dengan baik dengan skor 3,46. Sementara indikator motivasi yang memiliki skor diatas rata-rata adalah Kondisi pekerjaan yang nyaman memotivasi saya untuk bekerja dengan skor 4,00, Fasilitas

rekreasi yang diberikan oleh perusahaan seperti liburan ketempat rekreasi memotivasi saya untuk bekerja dengan skor 3,94, Setiap karyawan diberi kesempatan mengembangkan diri atas prestasi kerja yang diperoleh dengan skor 3,88 dan Saya diberi jaminan kesehatan oleh kantor dengan skor 4,12.

Rata-rata persepsi responden mengenai variabel komunikasi secara keseluruhan adalah sebesar 3,68 yang berarti komunikasi yang dilakukan di CV. Saraswati 108 tergolong tinggi. Hasil tersebut menggambarkan masing- masing responden merasa komunikasi yang dilakukan perusahaan berjalan dengan efektif. Berdasarkan hasil deskripsi persepsi responden terdapat 2 indikator variabel dengan rata-rata skor tertinggi yaitu saya merasa nyaman ketika berkomunikasi bertukar pikiran dengan atasan tentang masalah pekerjaan di kantor dengan skor 3,86, dan saya selalu memberikan yang terbaik untuk pelayanan di kantordengan skor 3,98. Sementara indikator komunikasi yang memiliki skor dibawah rata-rata adalah saya merasa takut bila berkomunikasi dengan rekan kerja yang cenderung mengabaikan saran dan masukan orang lain dengan skor 3,44, saya senang ketika berkomunikasi dengan rekan kerja mengenai masalah pekerjaan dengan skor 3,48, dan saya dapat memahami informasi yang disampaikan oleh rekan kerjadengan skor 3,64.

Rata-rata persepsi responden mengenai stres kerja secara keseluruhan sebesar 3,83 yang berarti stres kerja pada CV. Saraswati 108 tergolong tinggi. Hasil tersebut berarti masing-masing responden setuju bahwa pekerjaan dan hubungan antar rekan kerjanya memberikan tingkat stres kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil deskripsi persepsi responden terdapat 2 indikator variabel dengan rata-rata skor terendah yaitu saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan atasan dengan skor 3,42 dan saya mendapatkan promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuan dengan skor 3,58. Sementara indikator stres kerja yang memiliki skor diatas rata-rata adalah saya merasa beban kerja yang diberikan berlebihan dengan skor 4,14, pekerjaan yang saya jalankan tidak jelas dengan skor 4,08, dansaya merasakan struktur organisasi yang kaku di dalam kantordengan skor 3,96.

Rata-rata persepsi responden mengenai variabel kepuasan kerja secara keseluruhan adalah sebesar 3,64 yang berarti kepuasan kerja pada CV. Saraswati 108 tergolong tinggi. Hasil tersebut menggambarkan masing-masing responden merasa puas bekerja di perusahaan. Berdasarkan hasil deskripsi persepsi responden terdapat 2 indikator variabel dengan rata-rata skor tertinggi yaitu hubungan kerja saya dengan rekan kerja sudah berjalan dengan baik dengan skor 3,96 dankantor saya memberikan kesempatan untuk ke jenjang karir yang lebih tinggidengan skor 3,7. Sementara indikator kepuasan kerja yang memiliki skor dibawah rata-rata adalah saya ditugaskan sesuai dengan keahlian saya dengan skor 3,5, saya menerima gaji secara adil dengan skor 3,46 dan saya puas dengan arahan yang diberikan atasan dengan skor 3,58. Pertama dilakukan uji instrumen yakni uji validitas bertujuan untuk menilai instrumen yang digunakan telah tepat untuk mengukur indikator dalam penelitian. Hasil pengukuran validitas masing-masing instrumen pada variabel disajikan dalam Tabel 1. sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,646	Valid
	X1.2	0,529	Valid
	X1.3	0,334	Valid
	X1.4	0,399	Valid
	X1.5	0,387	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,554	Valid
	X2.2	0,386	Valid
	X2.3	0,627	Valid
	X2.4	0,417	Valid
	X2.5	0,369	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,314	Valid
	X3.2	0,413	Valid
	X3.3	0,524	Valid
	X3.4	0,546	Valid
	X3.5	0,363	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,478	Valid
	Y.2	0,510	Valid
	Y.3	0,326	Valid
	Y.4	0,350	Valid
	Y.5	0,530	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji validitas instrumen penelitian disajikan pada Tabel 1. yang menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut dikatakan telah memenuhi syarat validitas data. Hasil pengukuran reliabilitas masing-masing variabel disajikan dalam Tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,784	Reliabel
Komunikasi	0,712	Reliabel
Stres Kerja	0,729	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,803	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2. yang menunjukkan bahwa keempat instrumen penelitian memiliki koefisien *cronbach's alpha* yang lebih besar dari angka 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dapat dikatakan reliabel dan indikator yang digunakan merupakan indikator yang konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh hasil sebesar $0,544 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. Kemudian koefisien Tolerance semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat sehingga pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi lebih dari

0,05 yang artinya model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,655	5,111		2,085	0,043
Motivasi	0,455	0,122	0,469	3,726	0,008
Komunikasi	0,239	0,114	0,188	2,655	0,014
Sres Kerja	-0,164	0,125	-0,130		
R	0,682				
R ²	0,438				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3. yang menyajikan hasil dari analisis regresi berganda, maka persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 10,665 + 0,455X_1 + 0,239X_2 - 0,164X_3 + e$$

Koefisien z determinasi z total z sebesar z 0,438, yang z artinya z sebesar z 43,8 persen z variasi kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi, dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 56,2 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Berdasarkan hasil uji, nilai signifikansi F adalah sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 ($F < \alpha$) yang berarti variabel bebas yaitu motivasi (X_1), komunikasi (X_2), dan stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), sehingga penelitian ini dapat dikatakan memenuhi uji kelayakan model atau model penelitian dinyatakan layak digunakan sebagai model regresi. Hasil yang didapatkan dalam analisis data dapat diketahui bahwa nilai sig. t sebesar 0,008 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,455. Nilai sig. t yang menunjukkan nilai $0,008 < 0,05$ yang artinya H_1 diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Saraswati 108. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Apsari dan Riana (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Khalid *et al.* (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Saleem *et al.* (2020) menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan para karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan mereka. Lebih dari rata-rata karyawan termotivasi untuk bekerja dalam organisasi.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dalam analisis data dapat diketahui bahwa nilai sig. t sebesar 0,014 dengan nilai koefisien beta sebesar 0,239. Nilai sig. t yang menunjukkan nilai $0,014 < 0,05$ yang artinya H2 diterima. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan CV. Saraswati 108. Artinya semakin efektif komunikasi yang dilakukan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerjakaryawan. Suastika dan Putra (2020) mengatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Orebiyi (2021) menyatakan kepuasan kerja didapatkan dari komunikasi yang merupakan pertukaran informasi yang didalamnya terdapat dampak yang signifikan pada hasil pekerjaan psikologis karyawan. Diatmika (2023) mengatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Czech (2020) menemukan bahwa komunikasi yang efektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam analisis data dapat diketahui bahwa nilai sig. t sebesar 0,031 dengan nilai koefisien beta sebesar -0,164. Nilai sig. t yang menunjukkan nilai $0,031 < 0,05$ yang artinya H3 diterima. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan CV. Saraswati 108. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dirasakan cenderung akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Susilawati (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan yang berasal dari ketidakselarasan seseorang dengan lingkungannya dapat menimbulkan stres. Hasil dari penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis, secara teoritis penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris dan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya. Secara praktis penelitian ini diharapkan untuk memberikan manfaat bagi pemimpin dan karyawan CV. Saraswati 108 di Kelurahan Dauh Waru, Kabupaten Jembrana, Bali yaitu perusahaan harus melakukan pendekatan dengan cara terus menerus memotivasi karyawan agar kepuasan kerja karyawan meningkat. Perusahaan juga harus meningkatkan komunikasi, dengan adanya komunikasi yang efektif penyampaian maupun pembagian tugas dalam perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Terdapat keterbatasan yang mempengaruhi kondisi dari penelitian yang dilakukan yakni jumlah responden hanya dari lingkungan CV. Saraswati 108, sehingga hasil penelitian ini hanya dapat diterapkan di lingkungan kerja CV. Saraswati 108 dan tidak dapat digeneralisir pada lingkungan perusahaan lain. Kemudian penelitian ini tidak mencantumkan faktor lain ke dalam model dari sisa determinasi total sebesar 56,2 persen yang dapat dijelaskan oleh faktor lain, seperti komitmen organisasional, kepemimpinan, budaya organisasi, prestasi kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap variabel kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan di CV. Saraswati 108. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerjakaryawan di CV. Saraswati 108. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadapkepuasan kerja karyawan di CV. Saraswati 108. Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan serta masukan yang berguna bagi manajemen CV. Saraswati 108 dimasa yang akan datang adalah perusahaan harus meningkatkan motivasi dalam hal penempatan kerja yang tepat bagi karyawan. Dengan penempatan karyawan yang tepat, akan meningkatkan semangat kerja dan karyawan bisa termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik. Dalam meningkatkan komunikasi dalam perusahaan, karyawan harus lebih berani untuk berkomunikasi dengan karyawan lainnya. Dengan demikian, komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan akan berjalan efektif. Untuk meminimalkan stres kerja karyawan, sebaiknya karyawan lebih menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan atasan. Dengan demikian, tugas yang dikerjakan lebih cepat dan mudah diselesaikan. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, CV. Saraswati 108 harus memperhatikan pembagian gaji secara adil sesuai dengan keahlian dan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan lain ataupun yang lebih luas yaitu seperti mencari lokasi penelitian selain PT, menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak, menambahkan variabel-variabel lain seperti komitmen organisasional, kepemimpinan, budaya organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

REFERENCES

- Abdullah. S, dan Ampauleng. (2018). Dampak Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makasar. Vol 01, No 02. Hal 39-44.
- Ali, Akbar dan Jahanzaib Haider. (2012). Impact of Internal Organizational Communications on Employee Job Satisfaction in Pakistani Banks. *Journal of Business and Management Studies*, 1 (X): 038-044.
- Antonio, N. E dan Sutanto, E. M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior di CV Supratex. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2 (1): 656-664.
- Apsari, Ni Made Mery dan I Gede Riana. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *E- Jurnal Manajemen Unud*. 6(3): 1592-1616
- Ardana I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Czech, Kathleen dan G. L. Forward. (2020). Leadership, Communication, and Job Satisfaction: Perspectives on Subordinate Relationships to Supervisor. *Studies in Media and Communication*, 1 (2): 11-24.
- Chaidir Iswanaji, Aziz muslim, M. Z. N. H. (2022). IJARAH COLLABORATIVE SERVICE MODEL IN SHARIA BANKING. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)*, 5(2), 702–718.
- Hasbi, M. Z. N., Munajat, M., & Qoyum, A. (2023). Amwaluna : Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah A Conceptual Framework of The Islamic Human Development Index (I-HDI) and its Relationship with Maqāṣid Al - Sharī ' ah. 2019.
- Diatmika, Paripurna. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerjaa Karyawan. *E-Journal Universitas Udayana*, 2(5): 581-593.
- Fatimah, Siti. 2020. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *STIE*.

- Hans, Arvind., Soofi Asra Mubeen., Sultan Khan., Abdulla Said Mohammed Al Saadi. (2018). A Study on Work Stres and Job Satisfaction among Headmasters: A Case Study of Bilingual Schools in Sultanate of Oman – Muscat. *Journal Of Sociological Research*, 5 (1): 40-46.
- Khalidi, Doaa Al and Mayyada Wazaify. (2018). Assessment of Pharmacists Job Satisfaction and Job Related Stress in Amman. *Jurnal Int J Clin Pharm*, 35 (5): 821-828.
- Mangkunegara. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika. Bandung : Aditama.
- Martini, Nelly. dan Fadli, Dadan .A. 2011. Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang. Vol. 9 No. 17.
- M. Zidny Nafi' Hasbi, I. W. (2021). Analysis of Ijarah Contract Service Innovations in Sharia Banking Transactions. In *Annual International Conference on Islamic Economics and Business (Vol. 2021)*.
- Nafi' Hasbi, M. Z. (2021). Optimization of Management of Islamic Philanthropy Based on Productive Ownership Efforts for Empowering the Economic Independence. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 91-110.
- Nafi' Hasbi, M. Z. (2022). the Need for Revitalizing Zakah Regulation Toward Productive Zakah. *Al'Adalah*, 25(2), 125-136. <https://doi.org/10.35719/aladalah.v25i2.302>
- Nafi'Hasbi, M. Z., Widayanti, I., & ... (2022). The Excellence of The Ummah Through The Integration of Islamic Philanthropy and Islamic Social Finance in Realizing Economic Independence. The 4th International <https://conference.metaskrip.com/index.php/icon-uce/article/view/49>
- Nanda, Ayuk. W. dan Sugiarto, Agus. (2020). Stress Kerja: Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Vol. 9, No. 2.
- Orebiyi, A. O. (2021). The Influence of Interpersonal Communication on Secondary School Teachers' Job Satisfaction and Commitment in Kogi State, Nigeria. *Journal of Communication and Culture: International Perspective*, 2 (1): 109-117.
- Saleem Rizwan, Azeem Mahmood and Asif Mahmood, (2020). Effect of Wark Motivation on job Sotisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *Internasional Journal of Busness and Management*, 5 (11) : 213-222.
- Suastika, Komang Ari dan Made Surya Putra. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja. *E-Jurnal Universitas Udayana*, 2(1): 17- 31.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Susilawati, Endang. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton. Thesis Tidak Diterbitkan. Makasar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin