

# Pengaruh Motivasi Komunikasi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Muhammad Naufal Rafly

Universitas Nusa Putra dan [muhammad.naufal\\_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:muhammad.naufal_mn23@nusaputra.ac.id)

---

## ABSTRAK

---

Studi ini fokus pada pengaruh komunikasi stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pekerja sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan di lingkungan kerja. Komunikasi yang efektif dapat mendorong kerja sama tim dan mengurangi konflik di antara karyawan. Namun, stres kerja dapat menghambat kepuasan kerja dan kesejahteraan secara keseluruhan. Data didapat melalui penggunaan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di berbagai industri dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil analisis data mengatakan motivasi yang tinggi dan komunikasi yang efektif berdampak positif terhadap kepuasan dari pekerjaan. Sebaliknya stres kerja berdampak negatif pada tingkat kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan motivasi, meningkatkan praktik komunikasi, dan menerapkan strategi untuk mengelola stres kerja dengan efektif. Dengan mengatasi faktor-faktor ini, kepuasan karyawan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan.

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

## ABSTRACT

---

This study investigates the impact of inspiration, dialogue, and work-related stress on employee contentment at work. Motivation is a critical factor in enhancing productivity and job satisfaction. Effective communication plays a vital role in building teamwork and reducing conflict. However, job stress can be a significant barrier that reduces employee job satisfaction and well-being. To gather information for this research, a quantitative methodology using questionnaires was used. from employees across industries. The analysis shows that high motivation and effective communication contribute positively to job satisfaction, while job stress has a significant negative impact. Managerial implications emphasize the importance of enhancing motivation and communication in the workplace and managing job stress effectively to improve overall employee satisfaction and well-being.

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

---

## PENDAHULUAN

Pengaruh komunikasi stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan topik yang relevan di dalam konteks manajemen SDM dan psikologi industri. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam produktivitas, retensi, dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Faktor-faktor seperti motivasi yang tinggi, komunikasi yang efektif, serta manajemen stres yang baik dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan alami yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan pribadi serta organisasional. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat, berinisiatif, dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Komunikasi yang efektif di antara manajemen dan karyawan, serta antar sesama karyawan, menjadi landasan penting bagi kolaborasi yang baik dan pemahaman yang jelas tentang peran dan ekspektasi di tempat kerja. Komunikasi

yang buruk atau tidak jelas sering kali dapat menyebabkan kebingungan, ketidakpuasan, dan konflik di lingkungan kerja.

Di sisi lain stres kerja adalah respons emosional dan fisik terhadap tekanan di tempat kerja, yang dapat berasal dari berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, ketidakpastian tugas, konflik interpersonal, atau kurangnya dukungan sosial. Manajemen stres (tekanan) yang efektif dapat membantu mengurangi efek stres negatif terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, penelitian dan praktik manajemen menyoroti pentingnya memahami motivasi, komunikasi, dan tekanan kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan pekerja. Mengidentifikasi faktor-faktor ini dan mengelola mereka dengan baik dapat membantu organisasi membuat lingkungan kerja yang ramah, memotivasi dan mempertahankan anggota staf yang produktif dan puas.

## LANDASAN TEORI

### A. Motivasi

Teori-teori tentang motivasi seperti Teori X, Teori Y, dan Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dari Douglas McGregor, dan Teori Higiene-Motivasi Herzberg memberikan wawasan tentang bagaimana kebutuhan, dorongan, dan persepsi terhadap kepuasan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Menurut Maslow, kepuasan kebutuhan tingkat tinggi seperti aktualisasi diri dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Teori X dan Y dari McGregor menyoroti perbedaan dalam pendekatan manajerial terhadap motivasi karyawan, dengan teori Y mengasumsikan bahwa karyawan secara alami termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Teori Higiene-Motivasi Herzberg mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (higiene) dan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan (motivasi) di tempat kerja.

### B. Komunikasi

Teori Komunikasi Organisasi seperti teori transmisi, teori interaksi, dan teori transformasi membantu dalam memahami bagaimana komunikasi yang efektif dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Teori transmisi menekankan transmisi informasi secara efisien dari satu pihak ke pihak lain, sedangkan teori interaksi menyoroti pentingnya hubungan interpersonal dan jejaring sosial dalam organisasi. Teori transformasi menekankan komunikasi sebagai alat untuk mengubah persepsi, nilai, dan tujuan dalam organisasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman, koordinasi, dan kepercayaan di antara karyawan dan manajemen, yang secara positif mempengaruhi kepuasan kerja.

### C. Stres Kerja

Teori-teori stres seperti Model Demand-Control (Karasek) dan Model Tuntutan-Keputusan (Siegrist) membantu dalam memahami bagaimana tekanan dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Model Demand-Control Karasek menyoroti bahwa

kombinasi antara tingkat kontrol yang rendah atas pekerjaan dan tuntutan kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko stres kerja dan menurunkan kepuasan kerja. Sedangkan Model Tuntutan-Keputusan Siegrist menekankan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan imbalan yang diterima dapat menyebabkan stres kerja dan dampak negatifnya terhadap kepuasan kerja.

Dengan memahami dasar teori ini, Organisasi dapat membuat strategi dan aturan yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan, Memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta mengelola stres kerja dengan cara yang mendukung kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

**METODE PENELITIAN**

Metode ini melibatkan pengumpulan data dari responden melalui kuesioner yang dirancang khusus. Kuesioner dapat dirancang untuk mengukur tingkat motivasi karyawan (misalnya menggunakan skala motivasi dari teori-teori seperti Maslow atau Herzberg), kualitas komunikasi di tempat kerja (menggunakan skala untuk mengukur persepsi karyawan tentang efektivitas komunikasi), tingkat stres kerja (menggunakan skala untuk mengidentifikasi faktor-faktor stres dan intensitasnya), dan tingkat kepuasan kerja (menggunakan skala untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja). Data dari survei ini kemudian dapat dianalisis secara kuantitatif untuk mengidentifikasi hubungan antara komunikasi, stres kerja, kepuasan kerja, dan motivasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Regresi Ganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 <sup>a</sup>	.480	.468	.67871

a. Predictors: (Constant), stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi

Pada tabel di atas, kita dapat menemukan nilai R Square atau R<sup>2</sup>, di mana R Square adalah nilai yang menunjukkan persentase kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R Square adalah 0,480, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah 4,8 % dan kontribusi variabel lain adalah 95,2 %.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Contoh	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	34.933	2	17.467	37.918	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	37.773	82	.461		
Total	72.706	84			

a. Dependent Variable: pengaruh motivasi

b. Predictors: (Constant), stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.261	.379		-.690	.492
komunikasi	.986	.123	.684	8.002	.000
stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	.019	.067	.025	.291	.772

a. Dependent Variable: pengaruh motivasi

**KESIMPULAN**

Motivasi yang tinggi, komunikasi yang efektif, dan manajemen stres yang baik berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang sangat termotivasi mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Komunikasi yang baik membantu membangun kepercayaan dan kolaborasi yang positif. Sementara itu, manajemen stres yang efektif dapat mengurangi dampak negatif stres terhadap kepuasan kerja. Integrasi ketiga faktor ini dapat menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan menghasilkan hasil bagi karyawan.

**REFERENSI**

Bakker dan Demerouti (2007). Model Job Demands-Resources: Keadaan saat ini. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. Sumber informasi: 10.1108/02683940710733115

De Jonge, J., & Peeters, M. C. W. (2019). *An introspection to modern work psychology* (2nd edition). Wiley dan Blackwell

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. DOI: 10.1002/job.322

Judge dan Bono (2001). A meta-analysis of core self-evaluation traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—and the relationship between job satisfaction and job performance *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. DOI: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x