

Pengaruh Komunikasi Internal dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sriwijaya Bhumi Tirta

Imron¹, Tri Darmawati², Santi Puspita³

¹Universitas PGRI Palembang, imronpertama084@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, tridarmawati@univpgri-palembang.ac.id

³Universitas PGRI Palembang, santipuspitaakbar@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komunikasi internal dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Bhumi tirta Sriwija. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, dan uji validitas dan reliabilitas merupakan contoh analisis kuantitatif. Analisis regresi dilakukan terhadap data yang telah lulus uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk membuat soal regresi sebagai berikut: $Y = 14,366 0,187 X1 0,450 X2$. Uji t yang digunakan untuk menguji hipotesis menunjukkan bahwa variabel dependen kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi sebagian oleh dua variabel independen yang diteliti. Uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen yang diteliti berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan. Nilai R square sebesar 0,629 menunjukkan bahwa 62,9 persen berarti bahwa komunikasi internal dan stres kerja bertanggung jawab atas naik turunnya kepuasan kerja karyawan sebesar 62,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 37,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel komunikasi internal (X1) dan variabel stres kerja (X2) keduanya memperoleh nilai signifikan masing-masing sebesar 0,004 dan 0,000 dari hasil pengujian hipotesis (uji t), yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan sebagian. Berdasarkan pengujian hipotesis (Uji F) yang secara simultan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal dan stres kerja keduanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Saya Bhumi Tirta Sriwijaya.

Kata Kunci: Interaksi interpersonal, stres kerja, dan kepuasan kerja.

ABSTRACT

PT Bhumi Tirta Sriwijaya was the subject of this study in order to ascertain how internal communication and job stress affected employee job satisfaction. Quantitative methods are used in this study. Multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and validity and reliability tests are all examples of quantitative analysis. Data that has passed the validity test, reliability test, and the traditional assumption test is processed to create regression problems as follows: $Y = 14,366 0.187 X1 0.450 X2$. Hypothesis testing through the t test and F test, coefficient of determination (R²) analysis, and hypothesis testing are all done. The t test is used to test hypotheses, and the results demonstrate that the two independent variables studied have a significant partial impact on the dependent variable, employee job satisfaction. The F test shows that the two independent variables studied have an impact on employee job satisfaction simultaneously. The R square value of 0.629 shows that 62.9 percent means that internal communication and work stress influence employee job satisfaction ups and downs by 62.9 percent, and the remaining 37.1 percent is influenced by other factors not examined in this study. From the results of hypothesis testing (t test), the internal communication variable (X1) obtained a significant value of 0.004 and the work stress variable (X2) obtained a significant value of 0.000, it can be concluded that there is a significant effect on the employee job satisfaction variable (Y). Based on hypothesis testing (F test), simultaneously obtained a significance value of 0.000, it can be concluded that simultaneously the internal communication variable (X1) and the work stress variable (X2).

Keywords : Internal communication, job stress, job satisfaction

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dan perusahaan merupakan dua kelompok yang saling



terkait yang saling mendukung satu sama lain. Oleh karena itu kita harus bekerja sama untuk keuntungan bersama kita. Jika dikelola dengan baik, sumber daya manusia berpotensi menjadi sumber modal utama perusahaan, mendukung keberhasilannya. Proses manajemen ini dimulai bahkan sebelum seseorang menerima tawaran pekerjaan. Peranan penting dalam suatu perusahaan karena karyawan melakukan semua kegiatan perusahaan, mulai dari perencanaan hingga pengendalian setiap kegiatan dan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan penggerak utama dalam setiap kegiatan di perusahaan. Karena mereka memiliki keterampilan, dorongan, dan kreativitas yang diperlukan agar bisnis berhasil, karyawan adalah sumber daya yang berharga bagi organisasi.

Setiap orang yang bekerja berharap mendapatkan kepuasan dari tempatnya bekerja, sehingga kepuasan kerja pada hakekatnya adalah sesuatu yang bersifat individual dan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam menjalankannya. Saat kita bekerja kita harus menetapkan tujuan, dan dalam tujuan yang telah ditentukan, setiap orang akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan dan dapat mendorong beban kerja pada pekerjaannya apakah dia senang atau tidak.

Kepuasan kerja menurut pendapat Hasibuan (2020:202) adalah keadaan emosi dimana seseorang menikmati dan mencintai pekerjaannya. Disiplin tempat kerja, produktivitas, dan moral semuanya menunjukkan sikap ini. Kepuasan kerja dapat dialami di tempat kerja, di luar pekerjaan, atau dalam kombinasi dengan aktivitas lain. Ketika komponen pekerjaan dievaluasi, dampak atau hasilnya dikenal sebagai kepuasan kerja, yang merupakan perasaan positif di tempat kerja.

Komunikasi internal, seperti yang didefinisikan oleh Romli (2014: 6), adalah pertukaran pesan atau informasi di antara anggota tim dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Komunikasi internal memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi, terutama ketika itu dilakukan antara pemimpin dan bawahan dan antara bawahan itu sendiri. Jika dilakukan dengan baik, komunikasi internal dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih cepat.

Mada Gania (2021) melakukan penelitian serupa dan menemukan bahwa motivasi internal dan komunikasi berdampak pada kepuasan kerja.

Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan dalam mengelola pekerjaannya, menurut Mangkunegara (2017: 157). Stres kerja jika tidak diatasi dengan baik dapat berdampak pada penurunan produktivitas. Stres kerja yang dialami karyawan biasanya terjadi akibat target yang berlebihan dan upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Kinerja dan kepuasan kerja di kalangan karyawan pada akhirnya berdampak pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam hal ini peneliti melakukan evaluasi dan observasi di PT. Menurut Bhumi Tirta Sriwijaya, terdapat permasalahan komunikasi internal antara lain kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan dan kurangnya informasi atau komunikasi antara bawahan dengan pegawai lainnya. tentang stres kerja di PT. Bhumi Tirta Sriwijaya, ada banyak tugas yang diberikan kepada karyawan melebihi apa yang dapat mereka tangani, dan tugas tersebut tidak didistribusikan secara adil di antara mereka. Selain itu, karyawan tidak menerima kompensasi atau insentif yang cukup dari bisnis. Dan berkaitan dengan kepuasan kerja PT. Masih banyak ketidakpuasan dari karyawan yang merasa tidak nyaman bekerja karena situasi kerja, kesempatan pengembangan karir, dan penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, menurut Bhumi Tirta Sriwijaya.

Peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi Internal dan

Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT” dengan latar belakang tersebut. Saya Bhumi Tirta Sriwijaya.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut: 1. Untuk mengetahui bagaimana komunikasi internal mempengaruhi kepuasan karyawan PT terhadap pekerjaannya. Bhumi Tirta Sriwijaya. 2). untuk memastikan dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bhumi Tirta Srividja. 3). untuk memastikan bagaimana komunikasi internal dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Saya Bhumi Tirta Sriwijaya.

Menurut penelitian Dipayana tahun 2020, “Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng.”. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan komunikasi internal melalui budaya organisasi berpengaruh signifikan. terhadap kepuasan kerja dengan nilai 81,7 persen.

Selain itu, Gofur, A. (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Temuan menunjukkan korelasi yang kuat dan positif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Persentase stres kerja yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja adalah 86,2%.

Menurut penelitian Yandra Rivaldo, DKK (2021) berjudul Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Batam, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut. Hasil menunjukkan bahwa setiap variabel dinyatakan valid ketika r -hitung $>$ r -tabel 0,300 digunakan untuk menguji validitas data. Setiap variabel pada uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 yang menunjukkan reliabilitas.

B. KAJIAN TEORI

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:145), komunikasi adalah proses penyampaian pengetahuan, konsep, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan penerima akan memahaminya untuk tujuan yang dimaksudkan.

Komunikasi yang terjadi di dalam organisasi disebut sebagai komunikasi internal. Ada tiga kategori komunikasi internal, yaitu:

1. Komunikasi vertikal, juga dikenal sebagai komunikasi ke bawah dan komunikasi ke atas, atau bahkan komunikasi lalu lintas dua arah, adalah tindakan komunikasi dari atas ke bawah.
2. Komunikasi teman sebaya, disebut juga komunikasi horizontal, adalah komunikasi yang terjadi antar rekan kerja, antar rekan kerja, dll.
3. Secara khusus, komunikasi antar pimpinan dan antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lainnya disebut sebagai komunikasi diagonal.

Mangkunegara (2017) berpendapat komunikasi dipengaruhi oleh faktor yang terbagi menjadi 2 sebagai berikut:

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator:

- a. Keterampilan Sender

Sender selaku yang mengirimkan informasi, ide, berita, pesan harus memahami strategi dalam penyampaian sebuah pesan baik menggunakan tulisan ataupun dengan lisan.

- b. Sikap Sender

Sikap sender bisa berpengaruh receiver. Pengirim pesan menggunakan sikap



sombong kepada penerima pesan bisa menyebabkan penerima pesan menolak informasi atau pesan yang disampaikan. baik dengan sikap tidak percaya pengirim dapat membuat penerima pesan menjadi tidak mempercayai informasi atau pesan tersebut. Sebab itu, pengirim perlu dapat membuat yakin penerima pesan.

c. Pengetahuan Sender

Sender yang berpengetahuan luas serta paham atas materi yang diberikan maka biasa lebih mudah untuk memberikan informasi kepada receiver dengan sejelas. maka receiver lebih gampang untuk memahami maksud informasi yang telah diberikan pada komunikator.

d. Media saluran yang digunakan sender

Media saluran komunikasi berguna untuk memberikan ide, informasi atau pesan terhadap penerima pesan. Pengirim pesan harus memakai saluran komunikasi yang sesuai untuk mencari perhatian penerima pesan.

2. Faktor dari pihak receiver:

1. Keterampilan receive

Keterampilan receiver saat mendengar serta membaca sebuah pesan sangat dibutuhkan. Maka informasi dari sender akan mudah untuk dimengerti dan di pahami secara benar, misalkan receiver mempunyai kemampuan mendengar serta membaca dengan baik.

2. Sikap receiver

Sikap receiver pada sender dapat berpengaruh efektif atau tidaknya sebuah komunikasi. sehingga receiver perlu bersikap positif pada sender, meskipun tingkat pendidikan sender masih dibawahnya.

3. Pengetahuan receiver

Tingkat pengalaman seorang receiver memberpengaruhi pada komunikasi. Receiver yang berpengetahuan luas bisa lebih gampang dalam mengaplikasikan ide tau pesan yang diterimanya.

Media saluran komunikasi yang dipakai paling efektif pada menyampaikan gagasan ataupun pesan. Media saluran komunikasi berbentuk alat sensor penerima paling berpotensi bisakah pesan bisa dimengerti atau tidak. Ketika indera penerima mengalami gangguan, pesan pengirim mungkin menjadi tidak jelas bagi penerima.

George S. Odiorne (1982:87) berpendapat dalam Mangkunegara (2017) proses komunikasi yaitu Komunikasi mencakup seluruh tingkah laku yang diperoleh pada pertukaran pemahaman. Jenis proses komunikasi George S. Odiorne adalah:

1. Sender adalah manusia yang memulai mengirimkan pesan. Sender berharap receiver (penerima pesan) untuk memahami pikiran dan mengubah perilakunya
2. Message (pesan) adalah gagasan nyata di benak pengirim. Jika idenya tidak jelas, itu harus diklarifikasi sebelum Sender mulai mengkomunikasikan ide tersebut ke manusia lain.
3. Untuk mengomunikasikan idenya kepada kita, kita perlu memakai kode. Kode dapat berbentuk kata-kata tulisan, kata-kata yang diucapkan, serta angka. Kode harus dipilih tergantung pada penerima.
4. Encode yaitu pengolahan kata menjadi bentuk yang terorganisir.
5. Transmit yaitu menggunakan sebuah media komunikasi dalam mengirimkan pesan.
6. Decode adalah receiver dapat mengrti pesan yang sampaikan oleh sender.
7. Receiver yaitu manusia yang diberi pesan yang disampaikan dari sender.
8. Feedback yaitu tanggapan berbentuk ide kepada sender serta pengertian bagi receiver.

Abizar (1988) berpendapat Komunikasi internal terbagi menjadi 2 bentuk saluran, formal dan informal. Saluran resmi didefinisikan sesuai dengan struktur yang direncanakan oleh organisasi. Struktur tersebut mencakup tingkat organisasi, departemen dan penanggung jawab khusus, bagian serta uraian tugas yang ditugaskan kepada peserta organisasi. Saluran informal tak terencana tapi datang dari interaksi sosial alami para anggota organisasi.

Keith Davis (1985) berpendapat pada Mangkunegara (2017) rintangan dalam berkomunikasi terbagi menjadi 3 rintangan saat berkomunikasi sebagai berikut:

1. Rintangan pribadi

Emosi serta alat indra yang tidak berfungsi dengan baik serta kebiasaan – kebiasaan yang berlaku terhadap norma maupun nilai-nilai budaya tertentu, dapat menyebabkan munculnya hambatan pribadi dalam berkomunikasi.

2. Rintangan fisik

Adanya jarak pada tempat berkomunikasi yang terlalu jauh antara sender dan receiver, maka dibutuhkan alat bantu komunikasi seperti alat pengeras suara, telepon, serta alat bantu komunikasi lainnya.

3. Rintangan Bahasa

Terjadinya kesalahan pada penerapan istilah kata, misalnya kata tulang dalam bahasa batak artinya papaman sedangkan dalam bahasa Indonesia artinya rangka tubuh manusia atau rangka tubuh hewan.

Menurut L. Tubbs & Sylvia Moss (1991) ada lima indikator komunikasi internal sebagai berikut:

a. Pengertian/pemahaman

Kemampuan untuk memahami sebuah pesan dengan teliti dalam hal ini yaitu komunikator.

b. Kesenangan

Keberhasilan proses dalam menyampaikan sebuah pesan, juga bisa berlangsung dengan keadaan yang menyenangkan dari dua belah pihak.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi yaitu memberi pengaruh pada sikap. dalam berkomunikasi terhadap manusia lain, lalu berfek pada perubahan dari berikutnya, sehingga komunikasi dianggap efektif, serta apabila tak terjadi perubahan dari sikap manusia sehingga komunikasi dianggap tak efektif.

d. Hubungan yang makin baik.

Pada proses komunikasi yang efektif secara tak langsung maka bisa meningkatnya keharmonisan hubungan interpersonal.

e. Tindakan

Komunikasi dianggap efektif apabila duanya setelah berkomunikasi terjadi tindakan.

Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menyebabkan seorang pekerja menjadi tidak seimbang secara fisik dan psikologis, yang pada gilirannya mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kesehatan fisiknya. Atau, adalah mungkin untuk mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan yang dirasakan karyawan saat menyelesaikan tugas mereka. Stres kerja adalah efek samping potensial dari melakukan pekerjaan. Karyawan mengalami stres akibat beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang ketat.

Stres kerja adalah tekanan yang dirasakan karyawan saat menghadapi beban kerja, menurut Mangkunegara (2017: 157). Tanda-tanda stres kerja antara lain



ketidakstabilan emosi, gelisah, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa melepas lelah, cemas, tegang, dan gugup, serta masalah pencernaan. Noor (2016:10) menjelaskan bahwa salah satu efek psikologis dari stres adalah dapat mengakibatkan kepuasan kerja karyawan, yang didefinisikan sebagai memiliki sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Alifandi (2018: 179), berikut adalah tanda-tanda stres kerja.

1. Tuntutan tugas meliputi unsur-unsur yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, proses, dan lokasi fisik.
2. Tuntutan peran mengacu pada tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai akibat dari peran tertentu yang mereka miliki dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan interpersonal adalah tekanan yang diberikan kepada pekerja oleh rekan kerja mereka.
4. Struktur organisasi, deskripsi lembaga yang diwarnai oleh struktur organisasi yang ambigu, dan ketidakjelasan posisi, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberi perusahaan gaya manajemen. Iklim ketegangan, ketakutan, dan kecemasan dapat berkembang di tempat kerja sebagai akibat dari berbagai pihak.

Mangkunegara (2017) berpendapat, mengacu pada alasan stress kerja, yaitu tugas kerja yang tersa besar, jam kerja yang terburu-buru, kualitas pengawasan bekerja yang buruk, lingkungan bekerja tak sehat, kurangnya wewenang yang terkait dengan tanggung jawab, perselisihan perburuhan, perbedaan penilaian antar pegawai serta pemimpin yang frustrasi di tempat kerja.

Mangkunegara (2017) empat pendekatan pada stres kerja, merupakan dukungan sosial, meditasi, biofeedback, serta jadwal kesehatan pribadi.

1. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan tersebut berupa tindakan yang ditujukan untuk memberi rasa puas sosial terhadap pegawai. contohnya, memainkan game, membuat bahan bercanda, dan melakukan pekerjaan yang membosankan.

2. Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan tersebut harus dipimpin oleh pegawai dengan memusatkan perhatian pada pikiran, menenangkan otak serta meredakan emosi. Meditasi ini bisa dikerjakan selama dua interval antara 15 sampai 20 menit. Meditasi dapat dikerjakan di tempat khusus. Staf Muslim dapat melakukan ini sehabis sholat dzuhur untuk berdoa serta dzikir dengan Allah SWT.

3. Pendekatan Melalui Biofeedback

Prosesnya dikerjakan secara medis. Dengan adanya konsultasi ke dokter, psikolog dan psikolog diharapkan dapat membantu karyawan meredakan stres yang dirasakan.

4. Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan tersebut yaitu pendekatan preventif sebelum stres terjadi. Pada kasus tersebut, pegawai diberikan pemeriksaan kesehatan berkala, relaksasi otot, penyesuaian nutrisi dan olahraga teratur.

Pendapat Mangkunegara (2017) mengecek penyebab stres serta reaksinya, dan pola psikologis sebagai berikut:

- a. Pola Sehat merupakan pola manajemen stres terbagus, ialah ketrampilan untuk menangani tingkah laku serta perbuatan maka stres tidak menyebabkan gangguan tapi menimbulkan lebih sehat serta meningkat.
- b. Pola Harmonis merupakan pola manajemen stres pada kebiasaan mengatur jam

serta aktivitas dengan cara harmonis serta tanpa menyebabkan bermacam-macam halangan. Pada polatersebut, pribadi dapat mengontrol aktivitas serta tantangan dengan mengatur waktunya dengan teratur.

- c. Pola Patologis, merupakan cara manajemen stres dengan mempengaruhi bermacam-macam gangguan psikososial dan tubuh. Pada pola ini, individu akan menghadapi banyak tantangan dalam mengatur waktu dan tugasnya secara tidak kompeten dan rutin.

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2020:202) adalah suatu keadaan emosi dimana seseorang menikmati dan mencintai pekerjaannya. Moral tempat kerja, disiplin, dan produktivitas semuanya menunjukkan sikap ini. Dimungkinkan untuk mengalami kepuasan kerja baik di dalam maupun di luar pekerjaan, serta di keduanya.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara 2017:117), kepuasan kerja merupakan sentimen yang mendukung atau tidak mendukung mendukung karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan atau kondisinya. Emosi terkait pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaji atau gaji yang diterima, peluang pengembangan karir, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan standar pengawasan. Sedangkan emosi menyangkut usia, kesehatan, bakat, dan pendidikannya.

Mangkunegara (2017:120) menegaskan bahwa ada dua variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu variabel karyawan dan tempat kerja. Variabel tersebut adalah sebagai berikut.

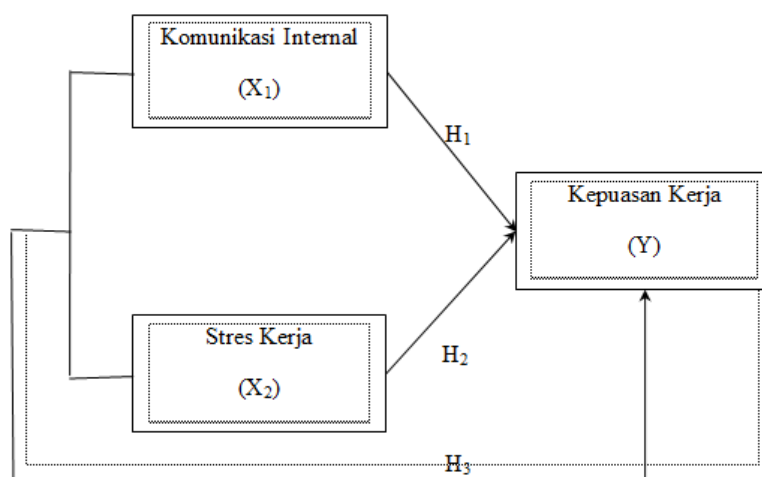
1. Karakteristik karyawan meliputi IQ, keterampilan sesuai usia, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, gaya berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. faktor pekerjaan, seperti sifat pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (kelompok), jabatan, tingkat pengawasan, keamanan finansial, kesempatan untuk promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Pendapat Robbins (2015:) indikator-indikator yang menentukan keipuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang. pegawai bercondang memilih tugas yang memberikan mereka peluang untuk memakai bakat serta kebiasaan mereka dan memberi mereka banyak tanggung jawab, kebebasan, serta umpan balik.
2. Kondisi kerja yang mendukung, pegawai respek terhadap tempat kerja yang bagus untuk rasa nyaman individu mereka dan untuk memfasilitasi pekerjaan.
3. Gaji atau upah yang pantas, pegawai berharap peraturan kompensasi serta peraturan promosi yang dianggap adil serta konsisten terhadap harapan mereka. Upah dianggap adil dari dasar persyaratan pekerjaan dari tingkat kemampuan individu serta standar gaji masyarakat yang cenderung mengarah pada kepuasan. Promosi menawarkan peluang untuk peningkatan individu, tanggung jawab besar, serta derajat sosial yang lebih baik.
4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Teori kecocokan individu pekerjaan Holland mengambil kesimpulan ternyata kesesuaian yang erat antar individu pegawai dalam suatu pekerjaan memperoleh individu yang puas. manusia dengan jenis kepribadian yang sama pada pekerjaannya mempunyai peluang sukses yang tinggi pada bekerja, maka mereka akan memperoleh rasa puas kerja menjadi lebih besar
5. Rekan sekerja yang mendukung bagi kebanyakan pegawai, pekerjaan dapat memenuhi keinginan komunikasi sosial. Maka dari itu, tidak heran apabila memiliki partner kerja yang tidak sombong serta suportif sehingga rasa kepuasan kerja menjadi meningkat.



Kerangka menurut Sekaran dalam Sugiyono (2019:95) adalah representasi konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai elemen yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Keterkaitan antar variabel yang akan diteliti secara teoritis akan dijelaskan dengan kerangka berpikir yang efektif. Berikut gambaran mentalnya:



Gambar Kerangka Pemikiran

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan gambar di atas dapat dipahami bahwa komunikasi internal dan stres kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini yang secara simultan dan parsial mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Sugiyono (2019: 99-102) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan sebagai pertanyaan. Sebagai tanggapan teoretis, bukan empiris, terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis juga dapat dinyatakan. Sebuah dugaan awal atau hipotesis penelitian ditawarkan berdasarkan pemikiran dan kerangka teori yang disajikan di atas sebagai berikut.:

- H1 : Komunikasi internal di PT sebagian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja. Bhumi Tirta Srividja.
- H2: Stres yang berhubungan dengan pekerjaan pada karyawan PT berdampak besar pada seberapa bahagia mereka di tempat kerja. Bhumi Tirta Sriwijaya.
- H3: Di PT, komunikasi internal dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sriwijaya Bhumi Tirta.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif diambil dalam penelitian ini. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019:15) adalah metode dimana data penelitian disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan menggunakan statistik. Untuk menguji hipotesis yang ada, teknik pengambilan sampel biasanya diterapkan secara acak saat mengumpulkan data dan menggunakan instrumen penelitian untuk menganalisis data statistik kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Jalan Tanjung Api-Api Km's Bhumi Tirta Sriwijaya. Provinsi Sumatera Selatan, Kabupaten Banyuasin, Kecamatan Sumber Marga Telang, Desa Sri Tiga. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas, khususnya variabel bebas X yang merupakan variabel bebas terhadap variabel

lainnya. Dalam penelitian ini, komunikasi internal (X_1) dan stres kerja (X_2) masing-masing merupakan variabel X dan Y, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Karyawan di PT merupakan populasi dan sampel penelitian. Kuesioner (kuesioner) dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data di Bhumi Tirta Sriwijaya yang memiliki total 70 pegawai. Analisis regresi berganda, analisis korelasi, dan koefisien determinasi (R^2) adalah beberapa teknik analisis data yang digunakan.

D. Hasil dan Pembahasan

Pada hasil pengujian regresi linier berganda dari tabel bisa diperoleh koefisien regresi untuk variabel komunikasi internal (X_1) yaitu 0,187 serta nilai dari koefisien regresi pada variabel stress kerja (X_2) yaitu 0,450 serta nilai dari konstanta yaitu 14.366

Dari nilai tersebut, sehingga dihasilkan persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 14.366 + 0,187 X_1 + 0,450 X_2$

1) $a = 14.366$

Nilai konstanta menunjukkan Seandainya tidak ada variabel independen (Komunikasi internal serta Stres kerja) sehingga variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) yaitu sebesar 14.366 satuan.

2) $b_1 = 0,187$

Koefisien regresi b_1 membuktikan apabila variabel Komunikasi internal (X_1) naik sebesar 1 satuan sedangkan Stres kerja (X_2) dianggap tetap, sehingga Kepuasan kerja karyawan (Y) terjadi kenaikan sebanyak 0,094 satuan. Sebaliknya jika Komunikasi internal (X_1) turun sebanyak 1 satuan sedangkan Stres kerja (X_2) dinyatakan tetap, sehingga Kepuasan kerja karyawan (Y) terjadi penurunan sebanyak 0,187 satuan.

3) $b_2 = 0,450$

Koefisien regresi b_2 menunjukkan apabila variabel Stres kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan sedangkan komunikasi internal (X_1) dianggap tetap, sehingga kepuasan kerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebanyak 0,197 satuan. Sebaliknya apabila Harga (X_2) turun sebanyak 1 satuan sedangkan komunikasi internal (X_1) dianggap tetap, sehingga kepuasan kerja karyawan (Y) terjadi kenaikan sebanyak 0,450 satuan.

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Standardized	Unstandardized		T	Sig
		Coefficients	B	Std. Error		
1	(Constant)		14.366	3.417	4.205	.000
	Komunikasi internal	.187	.063	.223	2.963	.004
	Stres kerja	.450	.043	.798	10.577	.000

Sumber : data diolah 2022

Hasil analisis koefisien korelasi Pada variabel komunikasi internal (X_1) dan Stres kerja (X_2) pada tabel 4.16 dengan nilai koefisien korelasi (R) 0,793. Nilai koefisien korelasi (R) sebanyak 0,793 yang artinya terdapat rentang 0,60–0,799. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya korelasi atau keeratan hubungan antara variabel Komunikasi internal (X_1) serta Stres kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) adalah kuat.



Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	.793 ^a	.629	.618	1.436

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Komunikasi internal.

Sumber : data diolah, 2022

Perhitungan analisis nilai Koefisien Determinasi R Square(R²) sebanyak 0,629 atau 62,9% artinya naik turunnya kepuasan kerja karyawan itu dipengaruhi oleh komunikasi internal serta stres kerja sebanyak 62,9% dan sisanya (100% - 62,9%) = 37,1% yang dipengaruhi dari factor-faktor lain yang bukan termasuk pada penelitian ini, seperti faktor gaji atau upah, keamanan kerja, dan kondisi kerja.

Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	.793 ^a	.629	.618	1.436

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Komunikasi internal.

Sumber : data diolah, 2022

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial mempengaruhi variabel terikat (Y) secara signifikan. Tingkat signifikan adalah 0,05, atau 5 persen. Signifikan, yang juga berarti persuasi atau pengaruh yang terjadi, dapat diterapkan pada masyarakat umum. Program komputer SPSS versi 22 digunakan untuk menghitung uji t. Tabel selanjutnya menampilkan hasil uji t.

Tabel Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients		Unstandardized Coefficients		T	Sig
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.366	3.417			4.205	.000
	Komunikasi internal	.187	.063	.233		2.963	.004
	Stres kerja	.450	.043	.798		10.577	.000

a. Dependen Variabel: Kepuasan kerja konsumen

Sumber : data diolah, 2022

Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan uji t pada tabel 4, yang membandingkan nilai signifikan 0,05 jika sig.

Variabel X1 untuk komunikasi internal. Nilai signifikan sebesar 0,004 ditentukan dari hasil uji t untuk variabel komunikasi Internal (X1). Variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai signifikan 0,000 dari hasil uji t.

Uji F digunakan untuk menentukan apakah komunikasi internal dan stres di tempat kerja secara bersama-sama berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22 dilakukan perhitungan uji F. Pada tabel berikut ini, hasil uji F ditampilkan.

Tabel Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	234.140	2	117.070	56.773	.000 ^b
Residual	138.160	67	2.062		
Total	372.300	69			

- a. Dependen Variabel Kepuasan kerja konsumen
a. Predictors (Constant), Stres kerja, Komunikasi internal

Sumber : data diolah, 2022

Nilai signifikan 0,000 ditemukan pada hasil pengujian hipotesis. Koefisien regresi untuk komunikasi internal (X1) dan stres kerja (X2) masing-masing adalah 0,187 dan 0,450 dan konstanta sebesar 14,366 berdasarkan nilai hasil regresi linier berganda. Berdasarkan data tersebut diturunkan persamaan regresi linear berganda $Y = 14,366 + 0,187 X_1 + 0,450 X_2$ yang menyatakan bahwa jika komunikasi internal (X1) meningkat sebesar 1 satuan sedangkan stres kerja (X2) dipertahankan konstan, kepuasan kerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,187 satuan. Kepuasan kerja karyawan (Y) turun 0 poin 187 satuan, sebaliknya jika komunikasi internal (X1) naik 1 satuan sedangkan stres kerja (X2) dipertahankan pada tingkat yang sama. Selain itu, jika komunikasi internal (X1) diasumsikan tetap sedangkan stres kerja (X2) berkurang sebesar 1 satuan, kepuasan kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0 poin 450 satuan. Sebaliknya jika komunikasi internal (X1) tetap terjaga sedangkan stres kerja (X2) berkurang 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) naik sebesar 0 poin 450 satuan.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien pada R sebesar 0,793 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas komunikasi internal (X1) dengan stres kerja (X2) dengan variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y). Dan hasil koefisien determinasi menghasilkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,629 atau 62,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 37,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhatikan, seperti gaji atau upah, keamanan kerja, dan kondisi kerja..

Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bhumi Tirta Sriwijaya.

Mengingat hipotesis uji t komunikasi internal (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dan hipotesis uji t komunikasi internal (X1) ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bhumi Tirta Sriwijaya.

Pengaruh parsial variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan dari hasil uji hipotesis uji t stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yang memiliki nilai signifikan 0,000 0,05 H_0 diterima H_0 adalah ditolak.

Pengaruh Komunikasi Internal dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bhumi Tirta Sriwijaya.

Kepuasan karyawan (Y) diuji dengan menggunakan uji F, dan hasilnya menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel komunikasi internal (X1) dan variabel stres kerja (X2) keduanya diuji secara terpisah.



E. KESIMPULAN

Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,004 berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) yang menguji hubungan antara kepuasan kerja karyawan (Y) dengan variabel komunikasi internal (X1).

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 untuk hubungan antara variabel stres kerja (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Nilai signifikansi sebesar 0,000 diperoleh dari hasil pengujian hipotesis (uji F) antara variabel komunikasi internal (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), menunjukkan signifikansi sebesar 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Peter Alifandi. (2018). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru, Riau. Zanaka
- Asad, Gofur. (2018). Pengaruh Stres di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JMRBR*, 1-3. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Anita Mangkunegara. (2017). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya di Bandung.
- Dipayana. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Buleleng. *Jurnal manajemen*. 6(2).
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2020). *Administrasi sumber daya manusia*. Edisi Diperbarui. Jakarta: PT. Tulis Bumi.
- Noor, Nasyadisi Nilamsar, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 31, Nomor 1*, Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.
- Rivaldo, Y. Sulaksono, D.H., dan Y. Pratama. , (2021). Pengaruh Stres Tempat Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 1, (1), 49-58.
- Rivaldo. Y. Sulaksono, D.H. Yasmin Pratama, dan Yandri . (2021). Stres di tempat kerja, komunikasi, dan komitmen organisasi berdampak. Pengaruh stres kerja, komunikasi, dan komitmen organisasi, peringkat dari 1 sampai 10.
- Romli, Khomsahrial. (2016). *Komunikasi Pesan*. Perusahaan anggota IKAPI di Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. (2019). *Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung. CV Alfabet