



PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Supriadi¹⁾, Lukmanul Hakim²⁾ Zulkifli³⁾

Email: supriadi@yahoo.com (correspondent author)¹⁾

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia¹⁻³⁾

Info Artikel

Diserahkan Mar 2021
Diterima Mei 2021
Diterbitkan Juni 2021

Kata Kunci:
Stres kerja,
Komunikasi,
Komitmen organisasi,
Motivasi, Kepuasan
kerja

Keywords:
*Job stress,
Communication,
Organizational
Commitment,
Motivation, Job
satisfaction*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam yang berjumlah 48 orang. Sampel terdiri dari 48 responden, yang diambil dengan metode sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of job stress, communication, organizational commitment and motivation on job satisfaction. The population of this research is the Batam City Fire Department employees, amounting to 48 people. The sample consisted of 48 respondents, taken by the saturated sampling method. Data analysis uses multiple regression and hypothesis testing. The results of this study concluded that job stress variables significantly influence job satisfaction, communication variables significantly influence job satisfaction, organizational commitment variables significantly influence job satisfaction, motivation variables have a significant effect on job satisfaction. Variable work stress, communication, organizational commitment and motivation together have a significant effect on job satisfaction.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang mempunyai faktor internal sangat penting dalam peranannya yang hakikatnya berfungsi sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan dan juga sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu perlu adanya mengarahkan pendayagunaan perangkat manusia yang lebih baik. Karyawan cukup untuk berpartisipasi dalam organisasi oleh karyawan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan kontrol terkait bisnis yang dioperasikannya untuk mencapai tujuan perusahaan tertentu. Salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian.

Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja. Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan keluar individu pada pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi lebih jarang meninggalkan pekerjaannya dibandingkan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah.

Rasa tidak puas bekerja telah sering di identifikasikan sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti perilaku kerja pasif serta dapat merusak atau mengganggu kinerja pekerja lain.

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Apabila penyesuaian diri gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres di tempat kerja. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar diri seseorang. Stres pekerjaan di artikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Beberapa faktor pemicu stres adalah ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Suatu kondisi yang membuat stres seseorang pegawai belum tentu akan dapat membuat stres pegawai lainnya. Konflik yang terjadi di antara pegawai mungkin akan menimbulkan stres kerja pada salah seorang pegawai sedangkan pegawai lainnya tidak mengalaminya. Stres kerja di Pemadam Kebakaran Kota Batam yaitu kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan, fasilitas yang diberikan kurang memadai salah satunya pegawai tidak diberikan alat pelindung dalam bekerja, faktor seperti ini yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.

Pada saat melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Fenomena yang ada di Pemadam Kebakaran Kota Batam antara lain sering terjadinya salah paham antara atasan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan, permasalahan yang terjadi atasan dengan bawahan disebabkan oleh adanya perubahan dalam instansi mengenai penghitungan gaji atau upah kerja pegawai, namun pihak Pemadam Kebakaran Kota Batam belum memberitahukan para pegawai, sehingga pegawai merasa diperlakukan tidak adil atau semena-mena oleh pihak pimpinan.

Komitmen organisasional, hal ini menjadi sangat penting bagi organisasi khususnya di Dinas Pemadam Kebakaran Batam, karena komitmen organisasi dikatakan sebagai indikator kepuasan kerja yang baik. Seseorang bergabung dengan organisasi dengan kebutuhan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda, dan berharap menemukan tempat di mana orang tersebut dapat menggunakan keterampilannya dan memenuhi berbagai kebutuhan dasar. Ketika orang-orang ini mendapatkan peluang ini dalam karir mereka, komitmen pada organisasi akan meningkat. Di sisi lain, ketika perusahaan gagal memenuhi persyaratan penegakan hukum, komitmennya terhadap organisasi akan menurun. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kepuasan kerja yang baik. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi human resources management.

Komitmen tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, pegawai mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja lebih merefleksikan respon seorang pegawai terhadap pekerjaan atau beberapa aspek dalam pekerjaannya dimana aktivitas harian mungkin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, maka komitmen organisasi bersifat lebih luas, yaitu mencerminkan respon afektif seorang pegawai kepada organisasi secara keseluruhan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti yaitu banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya salah satunya adalah pegawai diberikan pekerjaan dan diberikan waktu menyelesaikan dalam waktu

yang sudah ditentukan tetapi pegawai tidak bisa menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.

Motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan. Keberhasilan dalam mempengaruhi prinsip kerja tergantung dari bagaimana cara seorang motivator dalam melaksanakan motivasi itu sendiri. Untuk mencapai sebuah tujuan, maka perusahaan perlu mengevaluasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, peningkatan motivasi kerja pada pegawai merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen sumber daya manusia.

Motivasi kerja pegawai pada Pemadam Kebakaran Kota Batam dinilai masih memiliki permasalahan, hal tersebut terlihat masih adanya pegawai yang memiliki perilaku indisipliner, proses layanan kebakaran masih terkesan lambat dan hal demikian terlihat dari perilaku personel setiap pengaduan masyarakat tentang adanya kebakaran selalu gerak lambat, hal tersebut tidak akan terjadi apabila motivasi pegawai sangat baik karena melakukan pekerjaan dengan sigap dan cepat.

Berdasarkan uraian singkat di atas, tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang penulis ajukan adalah " Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam."

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.
5. Untuk mengetahui apakah stress, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres dalam bekerja merupakan kasus yang sudah dianggap biasa dalam dunia bekerja. Karena setiap pekerjaan dari bawah hingga tingkat manajemen atas pasti berpotensi munculnya stres kerja, baik karena dorongan internal maupun eksternal. Menurut Umar (2017) stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja. Terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja.

Menurut Umar (2017) bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan tidak ada dan akibatnya kinerja rendah. Semakin tinggi tingkat stress karena tantangan kerja yang juga bertambah, maka akan mengakibatkan kinerja juga bertambah.

Tetapi jika stres sudah maksimal, tantangan kerja yang bertambah tidak lagi dapat meningkatkan kinerjanya, melainkan akan menurunkan kinerjanya. Jadi stres kerja seorang karyawan harus berada dalam posisi standar maksimal kinerja.

Komunikasi

Anjarwarni (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain. Agustini (2017) Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi.

Komitmen Organisasi

Mathis (2017) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Sopiah (2016) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota-anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Jadi komitmen organisasi diartikan sebagai sikap karyawan untuk berorganisasi dengan menerima dan menjunjung tinggi nama baik organisasi dan mengamalkan budaya-budaya yang terkandung dalam organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Sunyoto, 2015). Menurut Riniwati (2016) motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah rangkaian nilai dan sikap untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah hal yang lebih spesifik.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2015) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering di kaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Robbins (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari sebagai aspek pekerjaan tersebut. Untuk lebih memahami kepuasan kerja yang lebih komprehensif berikut ini disajikan pengertian kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Rivai, 2015).

METODOLOGI (Material dan Metode)

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian mengambil populasi di Pemadam Kebakaran Kota Batam yaitu pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil yang berjumlah 48 orang. Oleh karena itu sampel yang diambil yaitu 48 orang perawat. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) Dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian, dan kualitas penumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala likert.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan peristiwa setelah semua data terkumpul dari penulis diantaranya data kelompok berdasarkan jenis dan tipe responden, pemilahan data berdasarkan semua jenis responden, menghasilkan informasi untuk setiap variasi yang dipelajari, berhitung untuk menjawab rencana masalah dan aritmatika untuk menguji hipotesis yang disajikan. (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini penulis mengambil metode analisis data dengan menggunakan kata kunci deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Menganalisis data menggunakan alat uji statistik *SPSS 23*.

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r -hitung $>$ r -tabel 0.300 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*.

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.25230970
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.104
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.506

Sumber: Data Primer diolah

Menganalisis hasil uji kolmogorov-smirnov pada tabel 1 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi $0.506 > 0.05$.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Stres Kerja	.317	3.158
	Komunikasi	.270	3.698
	Komitmen Organisasi	.330	3.029
	Motivasi	.225	4.438

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 di atas tampak bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel stres kerja sebesar 3.158, komunikasi sebesar 3.698, komitmen organisasi sebesar 3.029 dan motivasi sebesar 4.438 kurang dari 10. Nilai *tolerance* variabel stres kerja sebesar 0.317, komunikasi sebesar 0.270, komitmen organisasi sebesar 0.330 dan motivasi sebesar 0.225 lebih besar dari 0.10. Sehingga didalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Tabel 3 Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
	B	Std. Error				
(Constant)	2.896	1.400		2.068	.046	
1	Stres Kerja	-.064	.061	-.285	-1.050	.300
	Komunikasi	.055	.058	.280	.954	.346
	Komitmen Organisasi	-.028	.038	-.194	-.732	.469
	Motivasi	-.019	.057	-.108	-.335	.739

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Primer diolah

Menurut hasil uji glejser pada tabel 3 di atas terdapat nilai signifikansi variabel stres kerja $0.300 > 0.05$, komunikasi $0.346 > 0.05$, komitmen organisasi $0.469 > 0.05$ dan variabel motivasi $0.739 > 0.05$. sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai lebih besar dari alpha.

Tabel 4 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
	B	Std. Error				
(Constant)	9.772	2.314		4.223	.000	
1	Stres Kerja	.746	.101	.539	7.397	.000
	Komunikasi	.205	.096	.168	2.136	.039
	Komitmen Organisasi	.137	.063	.155	2.179	.036
	Motivasi	.211	.094	.194	2.248	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4 di atas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.772 + 0.746X_1 + 0.205X_2 + 0.137X_3 + 0.211X_4 + e$$

- Variabel stres kerja memiliki nilai t hitung $7.397 > 1.682$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. dari hasil tersebut maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung $2.136 > 1.682$ dan nilai signifikansi $0.039 < 0.05$. dari hasil tersebut maka keputusannya H_0 ditolak dan H_2 diterima. maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung $2.179 > 1.682$ dan nilai signifikansi $0.036 < 0.05$. dari hasil tersebut maka keputusannya H_0 ditolak dan H_3 diterima. maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel motivasi memiliki nilai t hitung $2.248 > 1.682$ dan nilai signifikansi $0.030 < 0.05$. dari hasil tersebut maka keputusannya H_0 ditolak dan H_4 diterima. maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	958.453	4	239.613	125.906	.000 ^b
	Residual	76.125	43	1.903		
	Total	1034.578	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Komunikasi

Sumber: Data Primer diolah

Hasil uji f pada tabel 5 di atas didapatkan nilai f-hitung $125.906 > 2.60$ f-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_5 diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, variabel komunikasi, variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.968 ^a	.936	.929	1.31657	

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja, Komunikasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 6 di atas diperoleh nilai angka R sebesar 0.968, hal ini berarti korelasi variabel stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 96.8%. Nilai R² (determinasi) sebesar 0.936, hal ini berarti presentase variabel stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi memiliki sumbangan sebesar

93.6% dan sisanya sebanyak 6.4% tidak dapat dijelaskan karena variabel lain tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisa di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja, variabel komunikasi, variabel komitmen organisasi dan variabel motivasi mampu memberi sumbangan yang besar terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam

PEMBAHASAN

Hasil pada penelitian ini variabel stres kerja memiliki nilai t hitung $7.397 > 1.682$ t tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan tugas yang terlalu tinggi, adanya tuntutan peran aktif yang cukup membuat pegawai merasakan stres dalam bekerja dan pegawai cenderung enggan dalam melakukan pekerjaan yang kondisinya tidak kondusif sehingga memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunawan (2019) dengan judul pengaruh stres kerja, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pada penelitian ini variabel komunikasi memiliki nilai t hitung $2.136 > 1.682$ t tabel dan signifikansi $0.039 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_2 diterima kesimpulannya komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh adanya komunikasi yang informasinya selalu bias sampai kepada pimpinan, pegawai mampu mengkomunikasikan segala bentuk informasi kepada seluruh rekan kerja, terjalinnya hubungan yang baik akibat dari komunikasi dapat membuat kepuasan dalam bekerja dapat meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Agustini (2017) dengan judul analisis komunikasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan penanaman modal dan promosi Sumatera Utara.

Hasil pada penelitian ini variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung $2.179 > 1.682$ t tabel dan signifikansi $0.036 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_3 diterima kesimpulannya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya saat ini, memiliki arti yang besar bagi kehidupannya, dan adanya secerca pengorbanan agar dapat bertahan hingga saat ini mampu memberi kepuasan tersendiri bagi kepuasan kerja seorang pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Noor (2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Hasil pada penelitian ini variabel motivasi memiliki nilai t hitung $2.248 > 1.682$ t tabel dan signifikansi $0.030 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_4 diterima kesimpulannya motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Terdapat keadilan dalam pembagian gaji dan adanya sebuah penghargaan dari instansi. Adanya sebuah kepastian dalam

keamanan pada saat pegawai bekerja sehingga meningkatkan dan mendorong pegawai untuk mampu merasakan kepuasan dalam bekerja, maka semakin tinggi motivasi pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang baik.. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ferdyan (2017) dengan judul pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja auditor.

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai $F_{hitung} > 2.60$ F_{tabel} dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_5 diterima. Kesimpulannya stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam. Maka dengan rendahnya tingkat stress seseorang, komunikasi yang selalu terjalin dengan baik, mampu berkomitmen pada organisasi dan motivasi bekerja yang tinggi mampu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra (2016), Ferdyan (2017), Agustini (2017), Noor (2018), dan Gunawan (2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.
5. Stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemadam Kebakaran Kota Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut ini:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel stress kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, bagi institusi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja yang harus dilakukan adalah terus memberikan semangat atau dorongan dengan berbagai macam cara yaitu menaikkan bonus kinerja, menyambut aspirasi dari pegawai dan lebih mengutamakan jalinan hubungan yang baik.
2. Peneliti mengharapkan institusi dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan studi banding ke institusi yang lebih kompeten sehingga secara membuat pegawai lebih kreatif dalam melakukan pekerjaan.

3. Peneliti mengharapkan institusi dapat memoderenisasi perangkat kerja pegawai sehingga turut andil dalam perkembangan era automasi atau industri 4.0.
4. Peneliti mengharapkan ISO yang ada di institusi untuk terus di tingkatkan sehingga membuka kesempatan baru bagi perkembangan pegawai.
5. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 93.6% dan sisanya 6.4% tidak diteliti. Pada penelitian berikut hendaknya dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14(1).
- [2] Agustini, Fauziah. (2017). Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal PIKOM* Vol.17 No.2. DOI 10.31346/jpkp.v17i2.757
- [3] Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [4] Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- [5] Ferdyan, Firza. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi* Vol.14 No.2. DOI 10.25105/mraai.v14i2.2052
- [6] Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- [8] Gunawan, Nisa Meitasari, AA. Ayu Sriathi. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen* Vol.8 No.9. ISSN:5344-5371. DOI 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p01
- [9] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Kreitner Robert. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

- [11] Mathis, Robert. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Noor, Zainul Arifin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* Vol.16 No.4. DOI 10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.123
- [13] Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF 1* (1), 524-533.
- [14] Putra, I Gusti Ayu Yuliana Lestari, I Nyoman Sudharma. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen* Vol.8 No.9. ISSN:5344-5371
- [15] Ratnasari, S. L. (2016). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Budi Jasa Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.8. No.1., April 2016. Hal. 36-40.
- [16] Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- [17] Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *JURNAL TRIAS POLITIKA* 4 (2), 122-135.
- [18] Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. *Economic and Social of Fisheries and Marine*. <https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02>
- [19] Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [20] Robbins, Stephen. (2017). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [21] Sanusi, A. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- [23] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- [24] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- [25] Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [26] Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

- [27] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [28] Tjatjuk, Siswandoko dan Darsono. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- [29] Umar, Husein. (2017). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- [30] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [31] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).