

PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Andi Saefudin¹; Prayekti²; Epsilandri Septyarini³
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta^{1,2,3}
Email : andisaefud08@gmail.com¹; yekti@ustjogja.ac.id²;
epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Gamping Kabupaten Sleman yang berjumlah 57 orang. Sedangkan sampel yang ditentukan sebanyak 50 orang karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, sehingga melibatkan 50 karyawan tetap sebagai responden. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 23. Secara parsial hasil yang didapat menunjukkan variabel motivasi ekstrinsik, komunikasi, dan stress kerja bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Motivasi Ekstrinsik; Komunikasi; Stress Kerja; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the influence of extrinsic motivation, communication and work stress on employee job satisfaction. The population in this study consisted of 57 BPJS Employment Gamping branch employees. BPJS Ketenagakerjaan employees at the Gamping branch of Sleman Regency. Meanwhile, the sample determined was 50 permanent employees. The sampling technique used purposive sampling, involving 50 permanent employees as respondents. The analysis technique used the classic assumption test and multiple linear regression analysis with SPSS version 23. Partially the results obtained show that the variables of extrinsic motivation, communication and work stress together or simultaneously had a significant influence on job satisfaction.

Keywords : Extrinsic Motivation; Communication; Job Stress; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah instansi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan karyawan saling membutuhkan untuk kemajuan perusahaan demi mencapai sebuah tujuan. Jika karyawan berhasil untuk memajukan perusahaan, maka keuntungan untuk kedua belah pihak. Hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya karena bagi karyawan keberhasilan perusahaan adalah peluang untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya,

sedangkan bagi perusahaan sendiri keberhasilan merupakan saran untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Masalah pengembangan diri, perilaku organisasinya menjadi bagian dari manajemen sumber daya manusianya yang terpenting di dalam perusahaannya, manajemen sumber daya manusia ialah keseluruhan aktivitas terkait pengakuannya pada pentingnya motivasi kerja yang mempengaruhi komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawannya serta meminimalisir terjadinya masalah stress kerja pada karyawannya, mempergunakan fungsi serta kegiatannya yang menjamin sumber daya manusianya dipergunakan seefektif mungkin demi kepentingan sendiri, perusahaan serta masyarakatnya (Purwandani & Budiyanto, 2020).

Adapun banyaknya faktor yang menentukan kepuasan kerja dari karyawannya, diantaranya motivasi ekstrinsik, komunikasi dan stress kerja. Motivasi ekstrinsik menurut Manullang dinyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik dan perputaran serta kemangkiran yang meningkat.

Selain motivasi ekstrinsik, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komunikasi dan stress kerja. Disaat bekerja karyawan tak terlepas dari komunikasi dengan rekan kerja lainnya, dan juga dengan atasannya serta bawahannya. Baiknya komunikasi bisa menjadi jalan yang baik di dalam memaksimalkan kepuasan kerja karyawannya. Dengan berkomunikasi, karyawannya bisa minta petunjuk dari atasannya terkait pekerjaannya. Dengan berkomunikasi, karyawan juga bisa saling bekerja sama. Komunikasi menjadi alat mengirim dan menerima sebuah makna dari atau untuk orang lainnya yang bisa berbentuk lambang, simbol, ataupun bahasa tertentu hingga saling paham informasi yang dimaksud (Rivaldo et al., 2021).

Stress kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Stress adalah situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres adalah sebagai kondisi individu yang dipengaruhi oleh lingkungan. Kondisi stres terjadi karena ketidakseimbangan antara tekanan yang dihadapi individu dan kemampuan untuk menghadapi tekanan tersebut (Lazarus dan Folkman dalam Evanjeli, 2012).

Setiap pekerjaan pasti memiliki tuntutan dari perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini menyebabkan ketidakseimbangan yang mempengaruhi kondisi seorang karyawan sehingga karyawan mengalami Stress dalam bekerja. Stress kerja juga menjadi faktor yang diperlukan untuk diperhatikan di dalam perusahaan, stres bisa menciptakan akibat yang negatif di tingkatan yang tinggi yang bisa mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja karyawannya, keadaan ini muncul dikarenakan karyawannya tentu akan banyak mengerahkan tenaganya menghadapi stress daripada menyelesaikan tugasnya.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Harapannya hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi empiris mengenai hubungan antara variabel motivasi ekstrinsik, komunikasi, stress kerja, dan kepuasan kerja bagi penelitian - penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang. Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk mempertimbangkan kebijakan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik, komunikasi, dan stress kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Ekstrinsik

Suwatno (2011:175-176) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Komunikasi

Komunikasi yakni kecakapan di dalam penyaluran informasi yang didapatkan secara kognitif. Disaat proses penyaluran tersebut yang berisikan informasi kepada pihak lainnya dengan maksud mempengaruhi sikap pihak lainnya disaat pemecahan permasalahan supaya tujuannya bisa diraih (Ulfa & Surenda, 2021: 37). Manfaat komunikasi bisa memberikan kemudahan disaat seorang saling interaksi supaya

mempererat hubungan perusahaannya sesuai yang diharapkan (Wakhyuni & Andika, 2019: 272).

Stress Kerja

Stress kerja merupakan tekanan baik psikologis yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Waruwu, 2018: 6). Stress kerja yakni sebuah respon cukup berbahaya secara emosional disaat pekerjaannya tidak sesuai kemampuannya dan kebutuhan karyawannya (Novaritpraja, 2020: 887). Kondisi seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja adalah pribadi yang menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Gofur, 2018: 297).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang mencerminkan perasaan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Aswara & Kurniawan, 2023). Kepuasan sebagai salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Andika, 2019: 191)

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Ekstrinsik secara garis besar berupa dorongan dari luar yang di dapatkan dalam sebuah proses sehingga merasa lebih baik agar mendapatkan hal yang lebih baik untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elma & Muhammad, (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Asakota Bima. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam et al.,(2022) bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPM kabupaten fak fak.

H₂ : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim maupun penerima pesan, baik secara individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjadinya aktivitas. Melalui komunikasi, manusia dapat saling berinteraksi satu dengan yang lainnya, Oleh karena itu pengetahuan tentang komunikasi sangat penting, baik komunikasi antar pribadi, kelompok maupun Organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi. Dimana Komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun atasan dengan karyawan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi kedua pihak. Hal ini didukung berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivaldo et al., (2021) menyebutkan bahwa komunikasi yang terbangun bagus di lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada Pegawai Damkar Pemko Batam.

H₃ : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan seseorang ketika menghadapi suatu masalah atau tuntutan serta berbagai kendala yang dirasa memberikan dampak kepada karirnya serta kondisi yang bisa disebabkan dari interaksi antar individu atau kelompok dan pekerjaan. Ketika seseorang merasa stres maka hal tersebut akan berdampak kepada Kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Permatasari, H. I. & Prasetio, A. P.,(2018) Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka hasilnya adalah stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja PT. Pikiran Rakyat Bandung.

H₄: Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, dan Stress Kerja ketiga variabel tersebut dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, Veronicha Ckristi, (2022) dalam penelitiannya motivasi ekstrinsik dan komunikasi berpengaruh positif dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gamping Kabupaten Sleman dengan 57 pegawai sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive*

sampling dengan kriteria inklusi yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun. Total sampel pada penelitian ini adalah 50 pegawai tetap.

Teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan kuesioner yang telah melakukan uji kualitas data. Analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda menggunakan analisis SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik Responden

Dari tabel 1 didapatkan range usia dibawah 25 tahun berjumlah 2 orang (4%), usia 26 - 30 berjumlah 5 orang (10%), usia 31 - 35 berjumlah 15 orang (30%), usia 36 - 40 berjumlah 8 orang (16%), usia 41-45 berjumlah 9 orang (18%), usia 46-50 berjumlah 6 orang (12%), usia 51-55 berjumlah 5 orang (10%).

Dari data yang diperoleh karyawan berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 29 orang (58%), Perempuan berjumlah 21 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gamping lebih banyak mempekerjakan laki laki daripada perempuan.

Dari data yang diperoleh Karyawan dengan pendidikan SMA berjumlah 5 orang (10%), D3 berjumlah 25 orang (50%), S1 Berjumlah 20 orang (40%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gamping mayoritas berpendidikan D3.

Dari data yang diperoleh karyawan yang menjabat sebagai KAKACAB berjumlah 1 orang (2%), Sekretaris berjumlah 1 orang (2%), Kabid Pemasaran berjumlah 1 orang (2%), Kabid Pelayanan berjumlah 1 orang (2%), Kabid Keuangan berjumlah 1 orang (2%), Kabid SDM berjumlah 1 orang (2%), Marketing Officer berjumlah 4 orang (8%), Customer Service berjumlah 4 orang (8%), Relationship Officer berjumlah 4 orang (8%), Penata Madya SDM berjumlah 2 orang (4%), Penata Madya Umum berjumlah 2 orang (4%), Administrasi berjumlah 4 orang (8%), Staff Keuangan berjumlah 4 Orang (8%), Staff berjumlah 20 orang (40%).

Uji Validitas

Berdasarkan data yang diperoleh ini dapat dilihat bahwa dari perhitungan korelasi akan dapat suatu koefisien korelasi yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan dalam penentuan layak atau tidaknya maka dilakukan uji signifikansi

koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Dari semua pernyataan yang berasal dari variabel dianggap valid dibuktikan dengan uji validitas $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji reliabilitas yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar *Cronbach's Alpha* yang sudah disyaratkan yaitu 0,60. Maka semua variabel pada penelitian ini dalam mengukur kuesioner dapat dikatakan reliabel dari variabel yang dinyatakan dalam indikator dan dipercaya atau konsisten jawabannya.

Uji Regresi Linier Berganda

Tujuan dari uji regresi linier berganda ini yaitu untuk menguji dua atau lebih variable independen terhadap variabel dependen. Rumus:

$$Y = 5,420 + 0,544X_1 + 1,873X_2 - 1,615X_3 + e$$

Yang berarti :

- a. Nilai konstanta Kepuasan Kerja (Y) sebesar 5,420 yang menyatakan variable X_1, X_2, X_3 sama dengan nol yaitu Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, dan Stress Kerja.
- b. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,544 berarti setiap peningkatan variable X_1 (Motivasi Ekstrinsik) sebesar 1% nilai Trust, maka Kepuasan Kerja Karyawan meningkat sebesar 0,544 begitupun sebaliknya. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X_1) terhadap Kepuasan Kerja(Y) adalah Positif.
- c. Koefisien X_2 sebesar 1,873 berarti setiap peningkatan variable X_2 (Komunikasi) sebesar 1% nilai Trust, maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1,873 begitu juga sebaliknya. Koefisien Regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable Komunikasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja(Y) adalah Positif.
- d. Koefisien X_3 sebesar $- 1,165$ berarti setiap peningkatan variable X_3 (Stress Kerja) sebesar 1% maka Kepuasan Kerja menurun sebesar $- 1,165$ begitu juga sebaliknya. Koefisien Regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable Stress Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja(Y) adalah Negatif.

Uji t (Parsial)

Dari tabel 2 didapatkan nilai t hitung variabel motivasi ekstrinsik sebesar 3.500 dan nilai signifikansi sebesar 0,001, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5%

dan t tabel sebesar yang 2.012, berarti t hitung $>$ t tabel ($3.500 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penyajian hipotesis kedua (H2) didapatkan nilai t hitung variabel Komunikasi sebesar 7.484 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, Sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t tabel sebesar 2.012 berarti t hitung $>$ t tabel ($7.484 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penyajian hipotesis ketiga (H3) didapatkan nilai t hitung variabel Stress Kerja sebesar -6.671 dan nilai signifikansi sebesar 0,05, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dan t tabel sebesar -2.012 berarti t hitung $<$ t tabel ($-6.671 < -2.012$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

Penyajian hipotesis keempat (H4) didapatkan hasil uji f (Simultan) menunjukkan bahwa nilai Signifikan pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $40.937 >$ f tabel 3.12 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1), Komunikasi (X2), dan Stress Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara Simultan.

Koefisien Determinan R

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,710, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Motivasi Ekstrinsik (X1), Komunikasi (X2), dan Stress Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 71%.

Pembahasan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistik dengan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3.500 > 2.012$). dengan nilai probabilitas (0,001) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terbukti setelah melakukan uji statistik dengan hasil nilai t hitung lebih besar

dari t tabel ($7.484 > 2.012$). Dengan nilai probabilitas (0,000) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

3. Terdapat pengaruh negatif dan Signifikan antara Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan setelah melakukan uji statistic dengan hasil nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ($-6.761 < -2.012$). Dengan nilai probabilitas (0,000) yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
4. Terdapat pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi, dan Stress Kerja bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dibuktikan dengan pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) Komunikasi (X2) Stress Kerja (X3) bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai uji F hitung $40,937 > f$ table 2,81 (Df1 = 3, Df 2 = 47).

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dari pengujian hipotesis, diperoleh temuan penelitian antara lain:

1. Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gamping Kabupaten Sleman
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gamping Kabupaten Sleman
3. Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gamping Kabupaten Sleman
4. Motivasi ekstrinsik, Komunikasi dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gamping Kabupaten Sleman

UCAPAN TERIMA KASIH

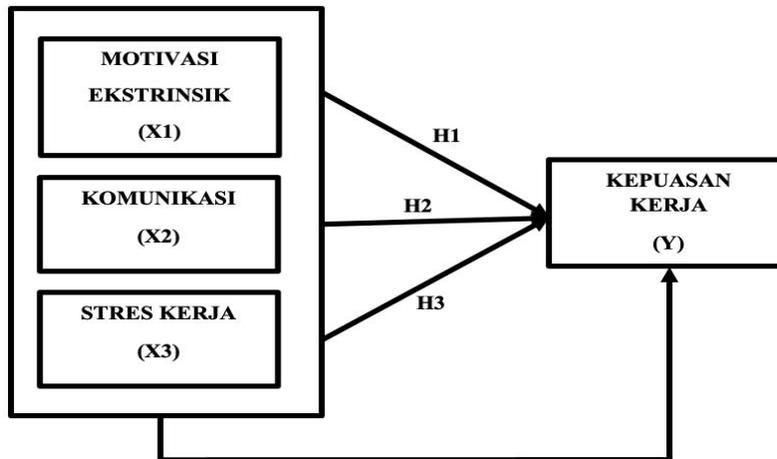
Saya ucapkan banyak terimakasih kepada dosen pembimbing, teman - teman , partisipan penelitian dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gamping atas bimbingan, bantuan dan semangat dari kalian dalam menyelesaikan Karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, N., Muhammad, N., Arfah, A., Semmaila, B., Motivasi, A. F., & Pegawai, K. (2022). *YUME : Journal of Management Analisis Faktor-Faktor Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kabupaten Fakfak Abstrak*. 5(3), 174–179. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>

- Anggriyani, M., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(2), 1615–1628. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/540>
- Aprillina, N., & Razak, I. (2021). Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(3). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i3.612>
- Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul Alifian*. 5, 709–725. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497>
- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 8(3), e09134. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09134>
- Elma, M., & Muhammad, Y. (2019). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Asakota Bima*. 2(3), 9–25.
- Fatimah, S. (2020). Pengaruh Stress kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sriwijaya Air di Makassar. *Movere Journal*, 2(2), 89–92. <https://doi.org/10.53654/mv.v2i2.120>
- Jhantasana, C. (n.d.). *View of Intrinsic and Extrinsic Motivation for University Staff Satisfaction: Confirmatory Composite Analysis and Confirmatory Factor Analysis.pdf*.
- Othman, A. K., Abdullah, M. Z., Noraini, S., Tobi, M., & Aziz, N. F. (2022). *The Influence Of Intrinsic And Extrinsic Motivation Factors On Employee ' S Performance At Pecca Leather Sdn . Bhd . As Mediated By Job Satisfaction Introduction Nowadays , most of organizations work hard to improve the motivation of their employees and r*. 10, 28–52.
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rxiv Papers*, 10.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 49–58.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PD. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 134–149. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp134-149>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Tabel.1 Karakteristik Responden

No.	Item	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia		
	<25	2	4.0
	26-30	5	10.0
	31-35	15	30.0
	36-40	8	16.0
	41-45	9	18.0
	46-50	6	12.0
	51-55	5	10.0
	Total	50	100.0
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	29	58.0
	Perempuan	21	42.0
	Total	50	100.0
3	Pendidikan		
	SMA	5	10.0
	D3	25	50.0
	S1	20	40.0
	Total	50	100.0
4	Jabatan		
	KAKACAB	1	2.0
	SEKRETARIS	1	2.0

KABID PEMASARAN	1	2.0
KABID PELAYANAN	1	2.0
KABID KEU	1	2.0
KABID SDM	1	2.0
MARKETING OFFC	4	8.0
CUST.SERVICE	4	8.0
RELATIONSHIP OFFC	4	8.0
PENATA MADYA SDM	2	4.0
PENATA MADYA UMUM	2	4.0
ADMINISTRASI	4	8.0
STAFF KEUANGAN	4	8.0
STAFF	20	40.0
Total	50	100.0

Tabel 2. Uji Validitas

No.	Variabel	item	R hitung	R Tabel	Keterangan
1	Motivasi Ekstrinsik (X1)	Motivasi_Eks1	0,669	0,278	Valid
		Motivasi_Eks2	0,683		Valid
		Motivasi_Eks3	0,757		Valid
		Motivasi_Eks4	0,683		Valid
		Motivasi_Eks5	0,530		Valid
		Motivasi_Eks6	0,560		Valid
2	Komunikasi (X2)	Komunikasi_1	0,526	0,278	Valid
		Komunikasi_2	0,532		Valid
		Komunikasi_3	0,572		Valid
		Komunikasi_4	0,487		Valid
		Komunikasi_5	0,609		Valid
		Komunikasi_6	0,565		Valid
		Komunikasi_7	0,462		Valid
3	Stress Kerja (X3)	Stress_Krj1	0,695	0,278	Valid
		Stress_Krj2	0,677		Valid
		Stress_Krj3	0,767		Valid
		Stress_Krj4	0,627		Valid

		Stress_Krj5	0,543		Valid
		Stress_Krj6	0,643		Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan_Krj1	0,723	0,278	Valid
		Kepuasan_Krj2	0,827		Valid
		Kepuasan_Krj3	0,827		Valid
		Kepuasan_Krj4	0,675		Valid
		Kepuasan_Krj5	0,552		Valid
		Kepuasan_Krj6	0,541		Valid
		Kepuasan_Krj7	0,616		Valid
		Kepuasan_Krj8	0,639		Valid

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronch Bach's Alpha	N item	Keterangan
1.	Motivasi Ekstrinsik	0,724	6	Reliabilitas
2.	Komunikasi	0,675	7	Reliabilitas
3.	Stress Kerja	0,738	6	Reliabilitas
4.	Kepuasan Kerja	0,826	8	Reliabilitas

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 4. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.420	4.538		1.194	.238
	Motivasi Ekstrinsik	.544	.155	.317	3.500	.001
	Komunikasi	1.873	.250	1.190	7.484	.000
	Stress Kerja	-1.615	.239	-.982	-6.761	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 5. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519.090	3	173.030	40.937	.000 ^b
	Residual	194.430	46	4.227		
	Total	713.520	49			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinan R
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.710	2.056

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Komunikasi