

## **Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Toeng Market Surabaya**

**Alvina Putri Damayanti \*)**

**Pardiman \*\*)**

**Rahmawati \*\*\*)**

**Email : [alvinaputri0907@gmail.com](mailto:alvinaputri0907@gmail.com)**

**Universitas Islam Malang**

### ***Abstract***

*This Research Aims To Test And Explain The Influence Of Motivation, Communication And Work Stress On Job Satisfaction Of Employees. Toeng Market Company Surabaya. This Research Uses A Quantitative Approach Where The Number Of Samples Is 82. To Solve Problem In This Research Using Spss Assistance In Analyzing Various Type Of Tests, Carried Out Such As Validity Tests, Reability Test, Test Normality, Classical Assumption Test, Hypothesis Test, Multiple Linier Regression Test And Test Coefficient Of Determination Adjusted R2. The Results Of This Research Are That Motivation, Communication And Work Stres Have A Simultaneous Effect On Job Satisfaction, And Motivation And Communication Partially Have A Positive Effect On Job Satisfaction, While Work Stres Has A Negative Effect On Job Satisfaction.*

**Keywords :** *Motivation, Communication, Job Stress, Job Satisfaction.*

### **Pendahuluan**

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, komunikasi yang efektif, dan tingkat stress kerja dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (Poniasih, 2015). Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan performa karyawan, sementara komunikasi yang buruk atau tingkat stress yang tinggi dapat menghambat pencapaian kepuasan kerja yang optimal (Hasibuan, 2014).

Motivasi kerja menjadi salah satu komponen penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang, Karyawan yang merasa termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja.

Selain motivasi kerja, faktor komunikasi juga memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, dapat meningkatkan kerjasama tim, pemahaman tugas, dan resolusi konflik (Prabawa, 2013). Dengan demikian, komunikasi yang baik memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan memperkuat ikatan antar individu di dalam organisasi.

Di sisi lain, tingkat stress kerja yang tinggi dapat menjadi hambatan serius dalam mencapai kepuasan kerja. Stres merupakan respons fisiologis dan psikologis terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan (Bunyamin, 2021). Ketika tingkat stress melebihi batas toleransi Individu, hal ini dapat mengganggu kesejahteraan mental dan fisik karyawan, menyebabkan penurunan kepuasan kerja, dan berpotensi merugikan produktivitas serta retensi karyawan (Syadilla, 2023). Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung peningkatan kepuasan kerja sambil memperhatikan dampak stres kerja yang mungkin terjadi.

Dalam konteks kegiatan pengembangan sumber daya manusia, pemahaman mendalam tentang bagaimana motivasi kerja, komunikasi, dan tingkat stress kerja saling berinteraksi dan

memengaruhi kepuasan kerja dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam merancang strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menggali hubungan kompleks antara motivasi kerja, komunikasi, stress kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks lingkungan kerja yang modern dan kompetitif.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial variabel motivasi, komunikasi, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Toeng Market Surabaya. Sedangkan manfaat penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berharga bagi manajemen perusahaan, baik itu berupa saran yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik. Selain itu, diharapkan dapat sebagai sumbangan referensi di perpustakaan serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **Tinjauan Pustaka**

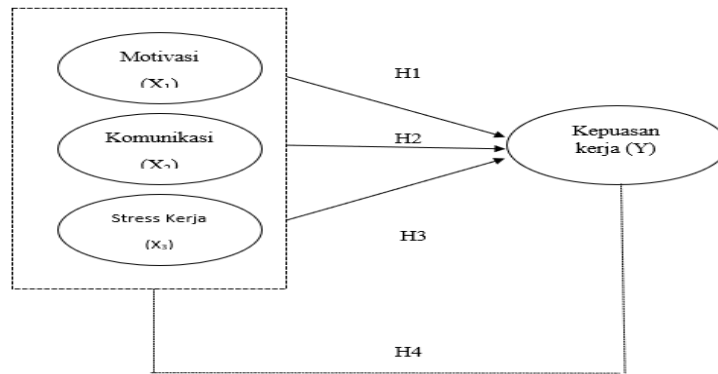
Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian. Indikator Kepuasan kerja sebagai berikut : 1) Minim Mengeluh, 2) Selalu Bersemangat, 3) Kepercayaan Diri Meningkat, 4) Disiplin Dalam Bekerja.

Menurut Yulianda (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi. Indikator motivasi sebagai berikut : 1) Kebutuhan Fisiologisnya, 2) Kebutuhan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Rasa Memiliki (Sosial), 4) Kebutuhan Harga Diri, 5) Aktualisasi Diri.

Komunikasi menurut Brahmasari (2012) adalah suatu proses ketika beberapa orang, kelompok, organisasi menciptakan dan saling bertukar informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Indikator komunikasi sebagai berikut : 1) Pemahaman, 2) Pengaruh pada Sikap, 3) Hubungan yang Makin Baik, 4) Tindakan.

Stress kerja menurut mangkunegara (2011) adalah masalah organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Indikator stress kerja sebagai berikut : 1) Performa Kerja Menurun, 2) Mudah Emosi atau Marah, 3) Pesimis, 4) Merasa Kewalahan terhadap Pekerjaan.

Kepuasan kerja pada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang dapat meningkatkan hasil kerja serta profit perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menjaga kepuasan kerja karyawan. Badriyah (2015) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian. Berdasarkan penelitian Badriyah (2015), diketahui bahwa hal ini menunjukkan pentingnya motivasi, komunikasi, dan stres kerja dalam membentuk kepuasan kerja yang dilandasi oleh tersusunnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan serta berbagai motivasi diberikan kepada karyawan agar terbentuknya komitmen terhadap perusahaan dan terhindar dari stres kerja pada diri karyawan. Kemudian peneliti melakukan penelitian pada objek berbeda yaitu PT. Toeng Market Surabaya, untuk menganalisis motivasi, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang kemudian dapat disimpulkan seperti pada kerangka konseptual seperti berikut :

**Gambar 2. Model Penelitian**

- H1 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya
- H2 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya
- H3 : Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya
- H4 : Motivasi, Komunikasi, dan Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya

### Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Toeng Market Surabaya yang berlokasi di JL. Tidar No. 84, Surabaya. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei - Juli 2023.

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Toeng Market Surabaya yang berjumlah 82 karyawan.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

| Variabel       | Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan         | Keputusan |
|----------------|------|----------|---------|--------------------|-----------|
| Kepuasan Kerja | Y.1  | 0,931    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | Y.2  | 0,934    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | Y.3  | 0,845    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | Y.4  | 0,918    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
| Motivasi       | X1.1 | 0,846    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X1.2 | 0,661    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X1.3 | 0,571    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X1.4 | 0,780    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X1.5 | 0,797    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
| Komunikasi     | X2.1 | 0,917    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X2.2 | 0,959    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X2.3 | 0,936    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X2.4 | 0,962    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
| Stres Kerja    | X3.1 | 0,726    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X3.2 | 0,823    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X3.3 | 0,773    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |
|                | X3.4 | 0,807    | 0,3044  | r Hitung > r Tabel | Valid     |

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Berdasarkan data pada tabel nilai  $r$  Hitung lebih besar dari pada  $r$  Tabel yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah  $n = 82$ , nilai dari sampel  $(n-2) = 82 - 2 = 80$  sebesar 0.304, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas didasarkan nilai One-Sample Kolmogrov- Smirnov, dimana nilai Asyp Sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari pada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Uji multikolinieritas didasarkan pada besarnya Hasil tabel menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance  $> 0,05$  dan VIF memiliki  $< 10$ , maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Pada pengujian heteroskedastisitas variabel motivasi, komunikasi, dan stress kerja bebas dari heteroskedastisitas karena menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari pada 0,05.

### Analisis Linier Berganda

**Tabel 3. Analisis Linier Berganda**

| No | Variabel | Keterangan  | Koefisien Regresi ( $\beta$ ) | Std.Error | Sig   |
|----|----------|-------------|-------------------------------|-----------|-------|
| 1  | A        | Konstanta   | 9.446                         | 1.560     | 0.000 |
| 2  | X1       | Motivasi    | 0.327                         | 0.077     | 0.000 |
| 3  | X2       | Komunikasi  | 0.761                         | 0.072     | 0.000 |
| 4  | X3       | Stres Kerja | -0.167                        | 0.080     | 0.045 |

Sumber: Olah Data SPSS 2023

Dari nilai yang terdapat pada tabel maka dapat dibuat persamaan linear sebagai berikut:

$$Y = 9.446 + 0.327 + 0.761 - 0.167 + e$$

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Y = kepuasan kerja menjadi variabel dependen dalam penelitian ini yang diprediksi oleh motivasi, komunikasi dan stres kerja
- a = konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 9.446 menunjukkan bahwa jika motivasi, komunikasi dan stres kerja adalah 0, maka kepuasan kerja nilainya adalah positif.
- b1 = koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai 0.327. artinya apabila tingkat motivasi kerja karyawan meningkat 1% maka kepuasan kerja akan meningkat
- b2 = koefisien regresi variabel komunikasi menunjukkan nilai 0.761. artinya apabila kualitas komunikasi meningkat 1% maka kepuasan kerja akan meningkat
- b3 = koefisien regresi variabel stres kerja menunjukkan nilai -0.167. artinya apabila tingkat stress kerja meningkat 1% maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan.

### Implikasi Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja pada karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dapat meningkatkan hasil kerja serta profit perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menjaga kepuasan kerja karyawan. Badriyah (2015) mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa hal ini menunjukkan pentingnya motivasi, komunikasi, dan stress kerja dalam membentuk kapuasan kerja tentunya dilandasi oleh tersusunnya komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan serta berbagai motivasi diberikan kepada karyawan agar terbentuknya komitmen terhadap perusahaan dan terhindarnya adanya stress kerja pada diri karyawan maka dari itu motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan karja PT. Toeng Market Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adnyani (2019), kemudian penelitian Purwandani (2020), penelitian Rivaldo dkk (2021), penelitian Dyanto

(2023), dan penelitian Patmarina (2023) dengan hasil penelitian motivasi, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya tentunya memiliki dampak yang positif pada karyawan itu sendiri untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Maka dari itu motivasi dalam dunia kerja memang sangat dibutuhkan oleh para karyawan agar dapat meningkatkan kualitas karyawan itu sendiri dan perusahaan. Yulianda (2009) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa hal ini menunjukkan pentingnya motivasi terhadap karyawan karena motivasi dapat memberikan pengaruh yang besar pada karyawan yang memiliki permasalahan pada rendahnya rasa motivasi serta dapat menumbuhkan rasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Toeng Market Surabaya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adnyani (2019), penelitian Purwandani (2020), penelitian Rivaldo dkk (2021), penelitian Dyanto (2023), dan penelitian yang dilakukan Patmarina (2023) dengan hasil motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Komunikasi merupakan jembatan penyampaian informasi seseorang dalam dunia kerja, komunikasi sangat diperlukan agar arahan dari atasan dapat dijalankan dengan baik. Maka dari itu komunikasi harus dibangun dengan baik agar tidak terjadi mis komunikasi antara karyawan dan atasan. Brahmasari (2012) mengatakan bahwa komunikasi merupakan proses ketika beberapa orang, kelompok, organisasi saling bertukar informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang baik dalam organisasi. Komunikasi harus terbangun baik antar semua unsur, baik pada top, middle dan low manajemen. Komunikasi berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. komunikasi organisasi yang baik terwujud melalui kualitas kepemimpinan dan komunikasi antar pegawai yang baik akan mendorong meningkatkan kepuasan kerja pegawai didalam organisasi sehingga motivasi kinerja pegawai menjadi tinggi dan pencapaian tujuan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adnyani (2019), penelitian Purwandani (2020), penelitian Rivaldo dkk (2021), penelitian Dyanto (2023), dan penelitian yang dilakukan Patmarina (2023) dengan hasil penelitian komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang dihindari oleh perusahaan karena stres kerja dapat memberikan dampak yang negatif terhadap kepuasan kerja, selain itu perusahaan harus bisa memperhatikan karyawannya secara lebih agar tidak merasa tertekan, kewalahan serta kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa stress kerja merupakan masalah organisasi atau perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa hal ini menunjukkan pentingnya tidak terjadinya stress kerja dalam membentuk kepuasan kerja, stress yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memang itulah efek psikologis yang paling sederhana. Seorang karyawan dengan kemampuan mental yang baik maka ia tidak akan mudah mengalami stress kerja dalam bekerja, namun apabila karyawan tersebut memiliki kemampuan mental yang buruk, dengan tekanan yang rendah baik dari pekerjaan itu sendiri ataupun dari pimpinan sekalipun akan membuat karyawan

tersebut mudah mengalami stress dalam bekerja. Maka stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Toeng Market Surabaya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adnyani (2019), penelitian Purwandani (2020), penelitian Rivaldo dkk (2021), dan penelitian yang dilakukan Dyanto (2023) dengan hasil penelitian stress kerja juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## Simpulan dan Saran

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Toeng Market Surabaya
- Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Toeng Market Surabaya
- Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Toeng Market Surabaya
- Stres kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Toeng Market Surabaya

### Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan sebagai berikut:

- Bagi perusahaan peneliti merekomendasikan untuk lebih meningkatkan motivasi dan komunikasi terhadap karyawan agar karyawan bisa merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan harus terus mengurangi adanya stress kerja yang terjadi pada karyawan karena dapat menurunkan performa kerja.
- Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bisa menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara agar bisa mengetahui tingkat kepuasan pada karyawan. Serta diharapkan untuk menggunakan sumber teori yang lebih banyak dan terbaru.

### Keterbatasan

Dalam pembuatan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan seperti hanya mengandalkan data dari pernyataan dalam kuesioner yang dibatasi oleh indikator. Kemudian pada jarak lokasi penelitian yang jauh

### Referensi

- Alfredo R. Y. Tawarik., S.L Mandey., H.N Tawas. 2014. Merek Dan Fashion Involvement Pengaruhnya Terhadap Perilaku Impulse Busying Pada Konsumen. Jurnal EMBA Vol.2 No.2
- Brahmasari, Ida Ayu. (2012). Pengaruh budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.
- Bunyamin, A. (2021). Mengelola Stres dengan Pendekatan Islami dan Psikologis. Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), 145-159.
- Dyanto. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mila, Badriyah. (2015). Manajemen sumber daya manusia, cetakan 1. Bandung : CV Perpustakaan setia.
- Muslim, M. (2018). Urgensi Etika Bisnis Di Era Global. Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis, 20(2 SE-Articles). <https://doi.org/10.55886/esensi.v20i2.44>

- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Prabawa. 2013. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT.TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko). Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri SyarifHidayatullah,Jakarta.
- Purwandani, V. & B. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 3–17.
- Rivaldo Dkk. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly* 2011, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56
- Yulinda, Harlyanti Sri Wulan. 2009. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Septiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1) pp:25-32.

Alvina Putri Damayanti \*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman \*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Rahmawati \*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma