

Pengaruh Motivasi, Model Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z Café Sarijan di Kota Malang)

Mashita Putri Prastuti*)

Pardiman)**

Kartika Rose Rachmadi*)**

Email : mashita.p1610@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation, communication models and work stress on employee job satisfaction (study of Gen z Café Sarijan employees in Malang City). This research method uses quantitative methods. The population used was generation z employees at the Sarijan café in Malang city and 90 respondents were obtained using purposive sampling techniques with criteria determined by the researcher. Data collection methods use online and offline questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the IBM SPSS Statistic 27 program. The research results show that Motivation, Communication Model and Job Stress simultaneously influence employee job satisfaction. Motivation partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction, Communication Model partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction, Job Stress partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

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

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini dan persaingan bisnis yang semakin ketat, industri kuliner, termasuk café mengalami pertumbuhan yang pesat. Café sarijan di Kota Malang adalah salah satu café yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan keberlangsungan bisnis dan mencapai kesuksesan di pasar yang kompetitif. Salah satu faktor kunci dalam mencapai kesuksesan tersebut adalah kepuasan kerja karyawan. Perkembangan zaman saat ini menyebabkan fenomena dalam dunia pekerjaan menarik perhatian para manajemen sumber daya manusia, khususnya di Indonesia yaitu perubahan demografis angkatan kerja. Saat ini, angkatan kerja terdiri dari tiga kelompok generasi yang berbeda, yaitu generasi X (lahir antara tahun 1965 hingga 1980), generasi Y (lahir antara tahun 1981 hingga 1996), dan generasi Z (lahir antara tahun 1996 hingga 2012). Generasi Z, sering disebut sebagai iGeneration atau generasi internet, memiliki pandangan yang berbeda terkait harapan dan ekspektasi di tempat kerja jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka menempatkan fokus yang lebih besar pada pengembangan karir, memiliki ambisi yang tinggi, serta mampu menghadirkan keterampilan teknis dan pemahaman bahasa yang tinggi (Wijoyo et al., 2020).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Generasi Z cenderung lebih responsif terhadap motivasi intrinsik, seperti pekerjaan yang menantang, pengakuan, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Namun, mereka juga memerlukan motivasi ekstrinsik seperti gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai. Menurut (Ermita & Anisah, 2013)

Model komunikasi adalah representasi sistematis dari proses komunikasi yang menggambarkan hubungan antara berbagai elemen dalam organisasi, termasuk pengirim pesan, penerima pesan, saluran komunikasi, dan umpan balik (Bakti 2023)

Menurut (Purba et al., 2019) Selain motivasi dan model komunikasi stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Stres kerja muncul karena adanya tekanan pekerjaan yang berlebihan dan akhirnya menyebabkan dorongan untuk keluar dari pekerjaan, yang menjelaskan bahwa perasaan negatif yang timbul akibat stres kerja yang berasal dari ancaman di lingkungan kerja yang dirasakan tidak aman dapat memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (turnover intention).

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan café sarijan di kota Malang merupakan aspek penting yang menentukan produktivitas dan retensi karyawan, serta mempengaruhi kualitas layanan kepada pelanggan. Menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas karyawan, serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Fenomena kepuasan kerja merupakan fenomena yang layak diperhatikan karena kepuasan mempengaruhi kinerja. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian Listianto dan Setiaji (2008) bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan. Tidak semua karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, kantor dan masyarakat. Bagi individu, kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi kantor, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Sedangkan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas pelayanan serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Motivasi

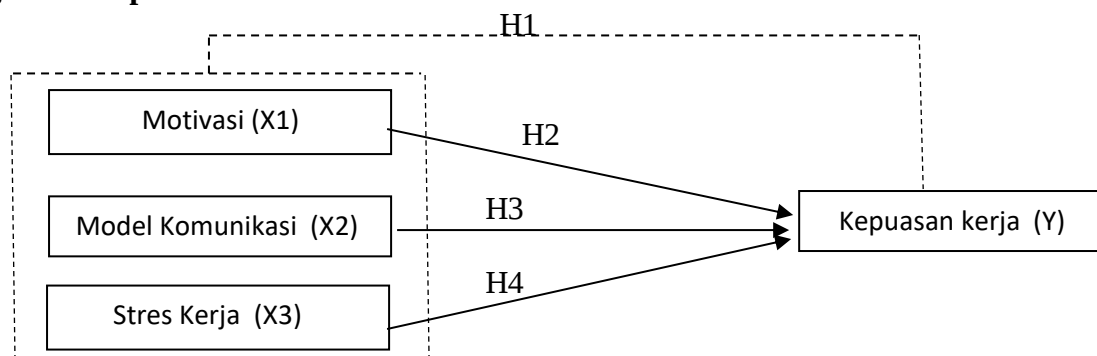
Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Generasi Z cenderung lebih responsif terhadap motivasi intrinsik, seperti pekerjaan yang menantang, pengakuan, dan kesempatan untuk belajar dan berkembang. Namun, mereka juga memerlukan motivasi ekstrinsik seperti gaji yang kompetitif dan tunjangan yang memadai. Menurut (Ermita & Anisah, 2013) motivasi kerja memiliki hubungan yang tinggi dengan kepuasan kerja. Pendapat suharsimi dan saherdian (Ermita) mengatakan bahwa faktor motivasi seseorang akan dipengaruhi oleh pelaksanaan tugas dan kinerja yang dilakukan jadi dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan dapat menjadikan kinerja seseorang menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu akan berpengaruh terhadap baik atau tidaknya kinerja seseorang yang menjadi tanggung jawab seseorang. Motivasi yang tinggi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pekerjaan karyawan café sarijan, motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam mendorong seseorang mengambil suatu tindakan yang dikehendaki sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Model Komunikasi

Faktor lainnya dalam meningkatkan kepuasan kerja yaitu bagaimana cara model komunikasi yang dibuat. Di Cafe Sarijan, model komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta antar sesama karyawan, menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Melalui komunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Oleh karena itu, perlu adanya pengetahuan tentang model komunikasi dan hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi, pada tingkatan apapun, baik komunikasi antar pribadi, kelompok, maupun organisasi. Pada karyawan café sarijan bekerja sesuai dengan bidang kerjanya yang selalu berinteraksi dengan karyawan lain. Robbins (2013) menyebutkan bahwa komunikasi membantu

perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, apa yang dapat dikerjakan untuk diperbaiki kinerja yang dibawa standar.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Motivasi, Model Komunikasi, dan Stress kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada generasi Z di malang secara simultan.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada generasi Z di malang.

H3: Model Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada generasi Z di malang.

H4: Stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada generasi Z di malang.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan yaitu *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2016) pada penelitian kuantitatif *explanatory* adalah penelitian yang akan menjelaskan hubungan antara variabel – variabel yang mempengaruhi hipotesis penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan wawancara..

Populasi

Dalam penelitian ini, penelitian membutuhkan populasi sebagai landasan berpijak untuk melangkah dalam suatu penelitian. Menurut sugiono (2020:126) populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 90 karyawan generasi z café Sarijan di Kota Malang.

Sampel

Pengambilan sampel dilakukan sebagai upaya peneliti untuk menetapkan bagian dari populasi, dengan mempertimbangkan representasi dari elemen populasi, untuk memperoleh data dan informasi penelitian. Adanya pengambilan sampel dimasukkan untuk memperoleh keterangan mengenai objek-objek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Indikator	Jumlah data	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y.1	95	0.649	0.207	Valid
2	Y.2	95	0.639	0.207	Valid
3	Y.3	95	0.599	0.207	Valid
4	Y.4	95	0.751	0.207	Valid
5	Y.5	95	0.600	0.207	Valid
6	X1.1	95	0.680	0.207	Valid
7	X1.2	95	0.689	0.207	Valid
8	X1.3	95	0.664	0.207	Valid
9	X1.4	95	0.608	0.207	Valid
10	X1.5	95	0.674	0.207	Valid
11	X2.1	95	0.734	0.207	Valid
12	X2.2	95	0.783	0.207	Valid
13	X2.3	95	0.734	0.207	Valid
14	X3.1	95	0.757	0.207	Valid
15	X3.2	95	0.767	0.207	Valid
16	X3.3	95	0.786	0.207	Valid
17	X3.4	95	0.739	0.207	Valid
18	X3.5	95	0.733	0.207	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 1 uji validitas di atas, diketahui bahwa nilai r tabel sebesar 0,207 yang diperoleh dari total sampel 90 responden dan signifikansinya 5%, nilai r hitung variabel Motivasi, Model komunikasi, Stres kerja dan Kepuasan kerja yang dilihat di nilai *Pearson Correlation* nilainya lebih besar daripada r tabel sehingga dapat dinyatakan semua item variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan kerja (Y)	0.649	Reliabel
Motivasi (X1)	0.682	Reliabel
Model Komunikasi (X2)	0.610	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.811	Reliabel

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui setiap nilai variabel menunjukkan nilai koefisien > *Cronbach's Alpha*. Kepuasan kerja sebesar 0.649 > 0,6 Motivasi sebesar 0.682 > 0,6 variabel Model Komunikasi sebesar 0.610 > 0,6 Stres kerja sebesar 0.811 > 0,6 dengan hal ini semua item reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79897581
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.046
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.245
	99% Confidence Interval	Lower Bound .234
		Upper Bound .256

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber: Data primer diolah SPSS 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa variabel Motivasi, Model komunikasi, Stres kerja, dan Kepuasan kerja mempunyai nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.615	1.625	Bebas Multikolinieritas
2	Model komunikasi (X2)	0.642	1.557	Bebas Multikolinieritas
3	Stres kerja (X3)	0.700	1.428	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel *independent* terbebas dari multikolinieritas. Hal itu karena nilai *tolerance* di variabel Motivasi sebesar $0,615 > 0,01$ serta nilai VIF nya sebesar $1.625 < 10$. Sedangkan variabel Model Komunikasi nilai *tolerance* sebesar $0,642 > 0,01$ serta nilai VIF nya $1.557 < 10$. Begitu pula dengan variabel Stres Kerja nilai *tolerance* sebesar $0.700 > 0,01$ serta nilai VIF nya $1.428 < 10$. Jadi dapat disimpulkan dari ketiga variabel *independent* seluruhnya terbebas dari multikolinieritas atau tidak ada keterikatan antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0.810	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Model komunikasi (X2)	0.514	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	Stres kerja (X3)	0.652	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 0.810 dan Model komunikasi memiliki nilai sebesar 0.514 serta variabel Stres kerja memiliki nilai sebesar 0.652 dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independent* memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa regresi yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.903	1.865	3.702	.000	
	Motivasi	.300	.104	.305	2.877	.005
	Model komunikasi	.275	.132	.217	2.089	.040
	Stres kerja	.207	.081	.254	2.553	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6 dari beberapa uji regresi linear berganda, kondisi persamaan regresi dapat disiapkan sebagai berikut:

$$Y = 2.116 + 0,300 X_1 + 0,275 X_2 + 0,207 X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung interpretasi:

1. Konstanta sebesar 2,116 dikatakan bahwa jika variabel bebas Motivasi, Model Komunikasi dan Stres Kerja bernilai konstan maka variabel kepuasan kerja bernilai positif.
2. Motivasi memiliki koefisien regresi senilai 0,300 maka bisa dikatakan bahwa jika semakin baik variabel Motivasi maka juga akan mengalami peningkatan terhadap variabel kepuasan kerja.

3. Model Komunikasi memiliki koefisien regresi senilai 0,275 maka bisa dikatakan bahwa jika semakin baik variabel Model komunikasi maka juga akan mengalami peningkatan terhadap variabel kepuasan kerja.
4. Stres kerja memiliki koefisien regresi senilai 0,207 maka bisa dikatakan bahwa jika semakin baik variabel Stres kerja maka juga akan mengalami peningkatan terhadap variabel kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196.957	3	65.652	19.602	.000 ^b
	Residual	288.032	86	3.349		
	Total	484.989	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Model Komunikasi, Motivasi

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui nilai Sig. setara dengan $0,000 < 0,05$. Jadi hal ini bermaksud terdapat pengaruh antara variabel *independent* (Motivasi, Model Komunikasi dan Stres Kerja) terhadap variabel *dependen* (Kepuasan Kerja) secara bersamaan atau simultan.

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	6.903	1.865		3.702	.000
	Motivasi	.300	.104	.305	2.877	.000
	Model komunikasi	.275	.132	.217	2.089	.040
	Stres kerja	.207	.081	.254	2.553	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah 2024

1. Motivasi (X1) diketahui nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Model Komunikasi (X2) diketahui nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Model Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Stres Kerja (X3) diketahui nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Koefisien Determinasi Adjusted R²

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Adjusted R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.385	1.830

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Model Komunikasi, Motivasi

Sumber: Data diolah 2024

Pada tabel 8 terlihat nilai *Adjusted R Square* 0.385 atau sebesar 38,5% dimana berarti bahwa nilai variabel bebas Motivasi, Model Komunikasi dan Stres Kerja mempengaruhi terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 38,5 %. Sementara itu, sisanya bernilai sebesar 61,5% dijelaskan oleh variabel dan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan disertakan dalam penelitian ini seperti kompensasi atau penghargaan karyawan dan lain-lain yang secara teori dan hasil penelitian-penelitian sebelumnya berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi, Model Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji F atau simultan yang diperoleh dapat dijelaskan bahwa variabel *independent* (Motivasi, Model komunikasi, dan Stres kerja) terhadap variabel *dependent* (Kepuasan Kerja) secara simultan atau bersama-sama. Dengan demikian berdasarkan pernyataan tersebut maka H1 diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data uji t atau parsial dari penelitian ini dinyatakan secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dikarenakan peningkatan motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja berperan penting dalam proses pencapaian tujuan karyawan dalam bekerja, dimana dengan adanya motivasi kerja menjadikan perilaku karyawan dalam bekerja lebih terarah. Wijono (2010:25) menyebutkan motivasi kerja sebagai kesungguhan atau usaha individu untuk menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di atas tujuan pribadinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, et.al, 2019), (Purwandi, et.al, 2020), (Tama & A. M, 2022), (Dyanto, et.al, 2023), (Putri, et. al, 2023) dengan hasil penelitiannya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Model Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data uji t atau parsial dari penelitian ini dinyatakan secara parsial variabel model komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu model komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap kinerjanya. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Saputra, et.al 2019), (Purwandi, et.al, 2020), (Rivaldi, et. al 2021) bahwa model komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data pada uji t atau parsial dari penelitian ini dinyatakan secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Bagi banyak karyawan, tingkat stres rendah hingga menengah memungkinkan mereka untuk menunaikan pekerjaan secara lebih baik dengan cara meningkatkan intensitas kerja, kesiagaan, dan kemampuan bereaksi mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Purwandi, et.al, 2020), (Tama & A. M, 2022), (Dyanto, et.al, 2023), (Putri, et. al, 2023) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi, Model Komunikasi Dan Stres Kerja berpengaruh tidak nya terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, Model Komunikasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Model komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Keterbatasan Penelitian

Hambatan dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Masih kurangnya eksplorasi teori yang dapat dilakukan peneliti untuk memperkaya hasil penelitian. Dengan keterbatasan waktu dan tugas lain sehingga menyita waktu dan perhatian peneliti.
2. Jumlah responden yang hanya 90 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Penelitian ini mendapat banyak tanggapan dari responden yang terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini dikarenakan adanya ketidak samaan pemikiran dan pemahaman, serta faktor kejujuran dalam pengisian kuesioner yang disebarkan.

Saran

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan serta masukan yang berguna bagi perusahaan harus meningkatkan motivasi dalam hal penempatan kerja yang tepat bagi karyawan. Dengan penempatan karyawan yang tepat, akan meningkatkan semangat kerja dan karyawan bisa termotivasi untuk menjalankan tugas dengan baik. Dalam meningkatkan komunikasi dalam perusahaan, karyawan harus lebih berani untuk berkomunikasi dengan karyawan lainnya. Dengan demikian, komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan akan berjalan efektif. Untuk meminimalkan stres kerja karyawan, sebaiknya karyawan lebih menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan atasan. Dengan demikian, tugas yang dikerjakan lebih cepat dan mudah diselesaikan. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan pembagian gaji.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian selanjutnya mengenai motivasi, model komunikasi dan stres kerja dengan metode penelitian yang berbeda seperti pada metode pengambilan sampel menggunakan cluster sampling, systematic sampling maupun metode lainnya dengan tempat penelitian dan sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

Referensi

- Ahmad, Johan. (2017). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis* Volume 28 No. 1 juni 2017. **ISSN 1858 – 3199**
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Armina, S. N., & Etikariena, A. (2022). The Effect of Human Resource Management Practices on Turnover Intention of Manufacturing Employees in Indonesia; the Mediation Role of Career Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(4).
- Angelina. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Merpati Pontianak **2017 Jurnal Manajemen dan Bisnis vol 5, No.4 (2017)**
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.
- Carolina & Mahestu (2020). Perilaku komunikasi remaja dengan cenderung FoMo (Vol.11, No. 1)

- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 92-101.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). True Gen': Generation Z and its implications for companies. *McKinsey & Company*, 12, 1-10.
- Kansaki, T., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., & Ciamas, E. S. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46-50.
- Maslow, A. H. (2013). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Ungaran Sari Garments III pringapus unit pringapus III departemen sewing assembly line. *Journal of Management*, 2(2).
- Memon, MA, Salleh, R. dan Baharom, MNR (2015), "Hubungan antara kepuasan pelatihan, keterlibatan kerja dan keinginan berpindah kerja" Vol. 40 No. 6, hlm. 407-429.
- Pitoewas (2020). Pengaruh lingkungan social dan sikap remaja terhadap perubahan tata nilai (Vol. 3, No. 1)
- Priyadi, I. M. M., Sukmana, I. T., & Komalasari, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel COMO Uma Cangu. *JAKADARA: JURNAL EKONOMIKA, BISNIS, DAN HUMANIORA*, 2(1).
- Purwandani, V., & Budiyanto, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(9).
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN HOTEL BATIQA BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 76-92.
- Rachmawati, D. (2019). Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV e-Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja).
- Rauan, F. J., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58.
- Saputra, M. P. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 6961-6989.
- Sladek, S., & Grabinger, A. (2014). Gen Z. *Introducing the first Generation of the 21st Century Available at*.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Tama, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 52-62.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.

Zis, S. F., Dewi, R. S., & Efendi, Z. (2021). Model Perilaku Komunikasi Generasi Muda Dalam Pemanfaatan Media Digital Memasuki Era 4.0 Dan 5.0 di Kecamatan Kuranji. *Jurnal Komunikasi Profesional*, 5(1).

Mashita Putri Prastuti *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Kartika Rose Rachmadi ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma