



Strategi Pengembangan Pantai Wediombo Sebagai Salah Satu Daya Tarik Wisata Unggulan Di Kabupaten Gunungkidul, **Eko Martanto, Riska Rahmawati**

Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) Di Polres Sleman, **Agung Untoro, Uswatun Chasanah**

Peran Variabel Mediasi Kepuasan Pelanggan Pada Pengaruh Iklan Berbasis Media Sosial Instagram Terhadap Minat Beli Ulang Mie Gacoan Di Yogyakarta, **Niken Hartanti, Muhammad Mathori**

Kualitas Produk, Harga Dan Citra Merek: Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian, **Aizahra Nuraini, Nita Fitriana**

Pengaruh Persepsi Harga, Lokasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Matapisau Barbershop Yogyakarta, **Heri Fitrianto, Suci Utami Wikaningtyas**

Pengaruh Marketing Mix Terhadap Minat Beli Pada Indomaret Studi Pada Indomaret Sewon Bantul, **Hasti Winartanti, Dila Damayanti**

Pengaruh Produk, Harga, Lokasi, Dan Promosi Terhadap Minat Beli Pengunjung Pusat Oleh Oleh Adrem Khas Sanden Bantul, **Siska Hervina Selviyani, Lukia Zurida**

Pengaruh Return On Asset (ROA), Price Earning Ratio (PER), Operating Profit Margin (OPM) Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Nilai Perusahaan Studi Pada Perusahaan LQ-45 Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2016-2019), **R.A. Nurdamayati Ayu Puspa Wardani, Zulkifli**

Pengaruh Regulasi, Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Penerapan Aplikasi SIPD Terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Magelang, **Evi Erliyani, Sulastiningsih**

Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta, **Yuriatun, Muhammad Awal Satrio Nugroho**

Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Ms Glow Di Pacitan, **Clarissa Paulina Audry, Yunita Fitri Wahyuningtyas**

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Omset Penjualan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Krecek Bu Iplik, **Wiwien Ika Fitriani, Muhammad Subkhan**

Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru Di MAN 3 Yogyakarta, **Qurrata A'yunina Ciptantri Hadipranata, Muhammad Robi Nurwahyudi, Eka Ambara**

Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Utama Jasa Transportasi Yang Ada Di Bursa Efek Indonesia Sebelum Dan Saat Pandemi Periode 2018-2021, **Irwan Yuliana, Prafidhya Dwi Yulianto, Dwi Novitasari**

Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen, **Fatimatul Nur Wahidah, Anisa Nur Rokhmah, Amelia Rismawati, Kartika Sugiarti, Nawang Maulida Kuswanto, Yenni Kurnia Gusti**

Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak, Sosialisasi Perpajakan, Pengetahuan Perpajakan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak, **Agustina Hoar Seran, Priyastiwi**

Pengaruh Social Media Dan Marketplace Marketing Terhadap Perilaku Impulse Buying Dengan Digital Payment Sebagai Moderating, **Evi Rosalina Widyayanti**

Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Ukuran Perusahaan Dan Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2020, **Heri Susanto, Achmad Tjahjono**

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha, **Annisa Nur Rochmah, Suhartono**

Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Dan Intellectual Capital (IC) Terhadap Kinerja Perusahaan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar BEI Tahun 2016-2021, **Wulandari, Muda Setia Hamid**



## Vol. 3 No. 4 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabiv3i4>

PUBLISHED: 2023-12-28

### ARTICLES

#### STRATEGI PENGEMBANGAN PANTAI WEDIOMBO SEBAGAI SALAH SATU DAYA TARIK WISATA UNGGULAN DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL

Eko Martanto, Riska Rahmawati

1127 – 1144



#### UPAYA PENINGKATAN KINERJA PELAYANAN SURAT KETERANGAN CATATAN KEPOLISISAN (SKCK) DI POLRES SLEMAN

Agung Untoro, Uswatun Chasanah

1145 – 1158



#### PERAN VARIABEL MEDIASI KEPUASAN PELANGGAN PADA PENGARUH IKLAN BERBASIS MEDIA SOSIAL INSTAGRAM TERHADAP MINAT BELI ULANG MIE GACOAN DI YOGYAKARTA

Niken Hartanti, Muhammad Mathori

1159 – 1173



#### KUALITAS PRODUK, HARGA DAN CITRA MEREK: PENGARUHNYA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN

Aizahra Nuraini, Nita Fitriana

1174 – 1188



#### PENGARUH PERSEPSI HARGA, LOKASI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA MATAPISAU BARBERSHOP YOGYAKARTA

Heri Fitrianto, Suci Utami Wikaningtyas

1189 – 1209



#### PENGARUH MARKETING MIX TERHADAP MINAT BELI PADA INDOMARET

Studi Pada Indomaret Sewon Bantul

Hasti Winartanti, Dila Damayanti

1210 – 1232



#### PENGARUH PRODUK, HARGA, LOKASI, DAN PROMOSI TERHADAP MINAT BELI PENGUNJUNG PUSAT OLEH OLEH ADREM KHAS SANDEN BANTUL

Siska Hervina Selviyani, Lukia Zurida

1233 – 1255



#### PENGARUH RETURN ON ASSET (ROA), PRICE EARNING RATIO (PER), OPERATING PROFIT MARGIN (OPM) DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) TERHADAP NILAI PERUSAHAAN STUDI PADA PERUSAHAAN LQ-45 YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2016-2019

R.A. Nurdamayati Ayu Puspa Wardani, Zulkifli Zulkifli

1256 – 1278



#### PENGARUH REGULASI, PERENCANAAN ANGGARAN, PELAKSANAAN ANGGARAN, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, DAN PENERAPAN APLIKASI SIPD TERHADAP PENYERAPAN ANGGARAN BELANJA PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN MAGELANG

Evi Eriyani, Sulastiningsih Sulastiningsih

1279 – 1303



#### PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta

Yuriatun Yuriatun, Muhammad Awal Satrio Nugroho

1304 – 1327



#### PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN MS GLOW DI PACITAN

Clarissa Paulina Audry, Yunita Fitri Wahyuningtyas

1328 – 1344



#### STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN OMSET PENJUALAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KRECEK BU IPIK

Wiwien Ika Fitriani, Muhammad Subkhan

1345 – 1370



#### PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI MAN 3 YOGYAKARTA

Qurрата A'yunina Ciptantri Hadipranata, Muhammad Robi Nurwahyudi, Eka Ambara

1371 – 1385



#### ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN UTAMA JASA TRANSPORTASI YANG ADA DI BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SAAT PANDEMI PERIODE 2018-2021

Irwan Yuliana, Prafidhya Dwi Yulianto, Dwi Novitasari

1386 – 1399



#### PENGARUH HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN

Fatimatul Nur Wahidah, Anisa Nur Rokhmah, Amelia Rismawati, Kartika Sugiarti, Nawang Maulida Kuswanto, Yenni Kurnia Gusti

1400 – 1418



#### PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK, SOSIALISASI PERPAJAKAN, PENGETAHUAN PERPAJAKAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK

Agustina Hoar Seran, Priyastivi Priyastivi

1419 – 1440



#### PENGARUH SOCIAL MEDIA DAN MARKETPLACE MARKETING TERHADAP PERILAKU IMPULSE BUYING DENGAN DIGITAL PAYMENT SEBAGAI MODERATING

Evi Rosalina Widyayanti

1441 – 1469



#### PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, UKURAN PERUSAHAAN DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR)

Studi Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2017-2020

Heri Susanto, Achmad Tjahjono

1470 – 1497



#### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha

Annisa Nur Rochmah, Suhartono Suhartono, Rufaida Setyawati

1498 – 1527



#### PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DAN INTELLECTUAL CAPITAL (IC) TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN

Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Farmasi Yang Terdaftar BEI Tahun 2016-2021

Wulandari Wulandari, Muda Setia Hamid

1528 – 1559



### Make a Submission

### INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

### EDITORIAL POLICIES

Publication Ethic

Editorial Team

Reviewer

Focus and Scope

Author Guidelines

Peer Review Process

Publication Frequency

Publication fee

Plagiarism Checker

Copyright Notice

Open Access Policy

Ethical Statement

Publisher

### ARTICLE TEMPLATE



### ISSN

eISSN 2808-1617

ISSN 2808-1617



### TOOLS

zotero

Mendeley

### INDEXING LIST

Crossref

### Support By

**iji** RELAWAN  
JURNAL INDONESIA

### VISITORS



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA**  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta)

Yuriatun<sup>1</sup>, Muhammad Awal Satrio Nugroho<sup>2</sup>  
<sup>12</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta  
awalsatrio.yk@gmail.com<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan, (2) pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan, (3) stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan, (4) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan, dan (4) pengaruh motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *Ex Post Facto*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer. Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner/ angket. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta sebanyak 7 outlet periode November 2021 sebanyak 323 karyawan. Metode penarikan sampel/pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta bagian messenger periode November 2021 sebanyak 117 karyawan. Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment* dan reliabilitas menggunakan rumus *cronbach alpha*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $2,877 > 1,980$ ), nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,142. (2) Komunikasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $9,587 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,446. (3) Stres kerja berpengaruh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $-2,209 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar -0,029 lebih kecil dari 0,05 ( $- 0,029 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,279. (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $2,752 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar

0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,513. (5) Motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai lebih besar dari ( $146,333 > 2,452$ ), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata kunci:** motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

## PENDAHULUAN

PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) adalah perusahaan yang bergerak dibidang pengiriman barang di Indonesia. J&T Express merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Penelitian ini akan dilakukan di PT Karya Niaga Abadi (JnT Express). Berdasarkan hasil observasi diketahui jika Cabang Bantul memiliki 7 outlet. Cabang Bantul dipilih karena selama PPKM pandemi Covid 19 yang ditetapkan pemerintah dari bulan Juni 2021 hingga bulan Oktober 2021 merupakan puncak keluhan pelanggan J&T tertinggi dibandingkan cabang lainnya.

Berdasarkan informasi HRD keluhan tertinggi adalah proses penghantaran dengan sistem COD. Kebanyakan warga yang tinggal di sudut-sudut kota Bantul merasa jika J&T lamban dalam mengirimkan barang. Selain itu, minimnya jumlah tenaga kerja mengingat dampak dari pandemi Covid 19 menyebabkan pihak J&T harus memprivatisasi sebagian karyawan dan sisanya tetap bekerja dengan merangkap pekerjaan supaya operasional perusahaan tetap berjalan. Kondisi ini membuat beban kerja karyawan menjadi berlebih tanpa diimbangi dengan uang lembur dan kenaikan gaji sehingga diduga kepuasan kerja karyawan menurun. Menurunnya kepuasan kerja ini ditunjukkan dari banyaknya komplain pelanggan dan tingginya angka karyawan yang keluar masuk kerja di perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan fenomena penting dalam perusahaan, karena berkaitan dengan sikap karyawan atau perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihadapi. Kepuasan kerja yang tinggi diyakini dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah menimbulkan dampak negatif seperti bolos kerja, kerja lamban, mogok kerja, serta mereka lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan kerja diperusahaan lain dengan kata lain tingkat keluarnya karyawan cukup tinggi. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja (Padmanabhan, 2021). Kepuasan kerja karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Eliyana et al., 2019).

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat tergantung pada hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seema et al., 2021). Temuan penelitian Saputra

(2019) menjelaskan jika faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, komunikasi dan stres kerja. Temuan penelitian Aruan dan Fakhri (2015) menjelaskan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Atas dasar temuan penelitian di atas maka variabel motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja di duga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Faktor pertama yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Mangkunegara (2005) menjelaskan jika motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan yang di wujudkan dari motivasi kerja di perusahaan atau instansinya.

Berkaitan dengan motivasi kerja karyawan di JnT Express, berdasarkan hasil wawancara dengan bagian SDM diketahui jika untuk memberikan motivasi kerja para karyawan pihak JnT Express sudah melakukan berbagai macam upaya salah satunya dengan pujian atau apresiasi dari pimpinan apabila ada karyawan yang melakukan tugasnya dengan baik. Akan tetapi, nampaknya belum mampu meningkatkan motivasi kerja beberapa karyawan tersebut. Dari hasil wawancara dengan bagian HRD JnT Express, diketahui jika sudah melakukan motivasi kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali, agar organisasi tetap berjalan meskipun ditengah pandemi. Perlakuan yang sama ini ditujukan agar semua karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Faktor kedua yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, ini ditunjukan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ardana, dkk (2012: 194) menyatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Shakil (2012), Epure et al. (2013), Diatmika (2013), serta Harahap dan Mahadewi (2017) yang memperoleh hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang berarti semakin baik komunikasi yang dilakukan maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil observasi menemukan jika permasalahan pada komunikasi di JnT Express antara lain kurangnya inisiatif karyawan dalam mengambil keputusan menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan masih menunggu perintah dari pihak pimpinan. Pihak JnT Express dalam bentuk komunikasi dengan karyawan sudah mengupayakan banyak hal salah satunya adalah dengan mengadakan pertemuan rutin setiap harinya dengan harapan mampu menciptakan suasana keterbukaan dan

suasana yang nyaman pada saat bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terwujud. Akan tetapi, masih ada beberapa keluhan dari karyawan terkait dengan komunikasi seperti intruksi yang diberikan oleh pimpinan yang bersifat mendadak dan segera, sehingga terkadang tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya dan masih ada ditemukan karyawan yang tidak bertegur sapa sehingga kurangnya komunikasi antara karyawan yang menyebabkan adanya kesalahan dalam pendelegasian pekerjaan.

Faktor ketiga yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya (Tunjungsari, 2011). Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Netra (2015) bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut Afrizal dkk (2014) dan Ahsan (2009) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian Iqbal dan Muhammad (2012) juga menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Faktor-faktor stres kerja bisa muncul dari mana saja, baik dari diri sendiri, organisasi, dan lingkungan tanpa melihat waktu kapan stres tersebut akan terjadi. Faktor internal datang dari diri sendiri seperti tekanan yang dialami seseorang pada masalah keluarga, konflik dengan dirinya sendiri, konflik dengan rekan kerja, dan masalah ekonomi. Sedangkan, faktor eksternal disebabkan dari luar peristiwa diri sendiri seperti tuntutan pekerjaan dari atasan yang terlalu memaksa, beban pekerjaan yang terlalu berat, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketidakpastian ekonomi (Badeni, 2017).

Faktor keempat yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito (2012) yakni lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik dan itu mempengaruhi kepuasan bekerja karyawan. Robbins (2011:123) menyatakan bahwa karyawan akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Hasil observasi menemukan jika lingkungan kerja di JnT Express kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para karyawan kurang leluasa dalam bekerja, kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan mereka sehingga sirkulasi/pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat karyawan tidak nyaman, dan juga konflik dalam perusahaan juga sering terjadi karena masalah di luar perusahaan seperti



saling lempar tanggungjawab pada penghantaran barang yang jauh mengingat kondisi pandemi kekurangan tenaga kerja dan beban pekerjaan berlebih.

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas permasalahan utama pihak J&T adalah proses penghantaran dengan sistem COD. Kebanyakan warga yang tinggal di sudut-sudut kota Bantul merasa jika J&T lamban dalam mengirimkan barang. Selain itu, minimnya jumlah tenaga kerja mengingat dampak dari pandemi Covid 19 menyebabkan pihak J&T harus memprivatisasi sebagian karyawan dan sisanya tetap bekerja dengan merangkap pekerjaan supaya operasional perusahaan tetap berjalan. Kondisi ini membuat beban kerja karyawan menjadi berlebih tanpa diimbangi dengan uang lembur dan kenaikan gaji sehingga diduga kepuasan kerja karyawan menurun. Menurunnya kepuasan kerja ini ditunjukkan dari banyaknya komplain pelanggan dan tingginya angka karyawan yang keluar masuk kerja di perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk diketahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta ditinjau dari motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta?
5. Apakah motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta?

Adapun dalam penelitian ini batasan yang dipilih sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian ini menggunakan sampel yang diambil dari karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kajian Penelitian Relevan

1. Saputra (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. PPILN Wilayah Bali. Jumlah populasi penelitian ini 50 orang karyawan dengan metode sampling jenuh. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dengan menggunakan metode pengukuran data skala Likert. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya meningkatkan motivasi yang dirasakan karyawan, melakukan komunikasi yang efektif di dalam organisasi dan stres kerja karyawan harus dikelola agar dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Poniasih (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial dan mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Lokasi penelitian PT. Indonesia Power UBP Bali, sampel 150 orang karyawan dengan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Irma dan Yusuf (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima sebanyak 31 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.



## Kajian Teori

### Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110), “mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Handoko dalam Sutrisno (2016: 75), “mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Locke dalam Wijono (2015: 120), “mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu.

### Motivasi Kerja

Farlen (2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tania dan Sutanto (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Jadi, motivasi kerja menurut Tania dan Sutanto (2013) dapat diartikan sebagai, semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

### Komunikasi

Menurut McShaune dan Von Glinov (2010) dalam Wibowo (2014: 165) komunikasi menunjukan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan di pahami di antara dua orang atau lebih. Romli (2011) mengatakan dalam konteks kepemimpinan seorang manajer berkomunikasi efektif bila ia mampu membuat pegawai melakukan kegiatan tertentu dengan kesadaran, kegairahan dan kegembiraan. sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2014: 166) komunikasi adalah proses dengan mana orang, kelompok atau organisasi sender (penyampai pesan) mengirimkan beberapa tipe komunikasi sebagai the *massage* kepada orang, kelompok atau organisasi sebagai penerima pesan.

### Stres Kerja

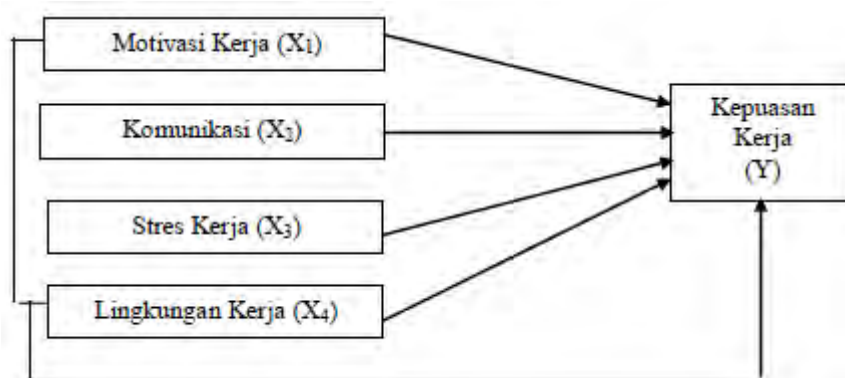
Menurut Rivai (2011) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Mangkunegara (2005) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi perkerjaan. Sedangkan menurut Beehr dan Newman stres kerja sendiri merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal. Menurut Riggio dalam Almasitoh (2011) stres kerja

sebagai reaksi fisiologis dan atau psikologis terhadap suatu kejadian yang dipersepsi individu sebagai ancaman.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Ika dan Heru (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan atau kelompok. Menurut Kadarisman dalam Bayu dan Sri (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memdeterminasii pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. Lingkungan kerja menurut Edy (2017) adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

### Kerangka Pikir



**Gambar 2.1. Skema Kerangka Pikir (Sumber: Eliyana et al., 2019)**

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengembangan hipotesis dan kerangka piker pada Gambar 2.1 maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.
2. Komunikasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.
3. Stres kerja berpengaruh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.
5. Motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Ex Post Facto. Sugiyono (2012:7) mengemukakan bahwa penelitian ex post facto adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dimana peneliti mendeskripsikan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan-kecenderungan, perilaku-perilaku, atau opini-opini dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut (Creswell, 2010).

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta sebanyak 7 outlet.

### Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), komunikasi (X2), stres kerja (X3), lingkungan kerja (X4), dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu penelitian ini adalah angket tertutup yaitu terdiri atas pertanyaan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai jawaban (Nasution, 2002). Skala yang cocok dengan kuesioner adalah dengan menggunakan skala *Likert*. Skala jawaban yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 3.1. Skoring Jawaban Pada Kuesioner**

Gradasi Nilai	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer. Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner/angket. Jenis angket yang digunakan peneliti angket tertutup sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta sebanyak 7 outlet periode November 2021 sebanyak 323 karyawan.

Metode penarikan sampel/pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Berdasarkan informasi dari HRD diketahui jika jumlah sampel yang memenuhi kriteria tersebut sebanyak 117 orang. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta bagian messenger periode November 2021 sebanyak 117 karyawan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji regresi berganda (uji F), uji regresi sederhana (uji T), analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Validitas Pilot Test

#### 1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini kuesioner yang disebar kepada responden adalah sejumlah 30 kuesioner. Penyebaran dilakukan secara offline dengan cara dititipkan sama pihak HRD. Selanjutnya kuesioner tersebut diolah dengan memindahkan skor setiap butir pernyataan ke dalam tabulasi data dengan bantuan software Microsoft Excell 2007. Kemudian data diolah menggunakan software SPSS versi 13,0. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada variabel bebas dinyatakan valid karena nilai *Coreected Item-Total Correlation* atau r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel. Pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja diketahui jika sebanyak 16 butir terdapat empat butir pernyataan yang dinyatakan gugur atau tidak valid karena nilai r hitung kurang dari nilai r tabel yaitu pada nomor butir 6, 8, 11, dan butir 16. Sisanya sebanyak 12 butir dinyatakan valid dan akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Item yang gugur tersebut akan dibuang karena sudah terwakili dengan pernyataan pada item yang valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.2. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini reliabel. Hal ini dijelaskan melalui nilai *cronbach's alpha* yang semuanya lebih dari 0,700.

**Tabel 4.2.**  
**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ket.
1	Motivasi Kerja	0,967	Reliabel
2	Komunikasi	0,907	Reliabel
3	Stres Kerja	0,902	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,934	Reliabel
5	Kepuasan Kerja	0,888	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2021



## Analisis Deskriptif

Adapun temuan deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	97	82,91
Perempuan	20	17,09
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

### 2. Usia

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-28 Tahun	25	21,37
29-39 Tahun	82	70,09
> 40 Tahun	10	8,55
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

### 3. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.5.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	29	24,79
Diploma	27	23,08
Sarjana	61	52,14
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

### 4. Frekuensi Menerima Komplain (per Bulan)

**Tabel 4.6.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Menerima Komplain (per Bulan)**

Frekuensi Menerima Komplain (per Bulan)	Frekuensi	Persentase (%)
1 Kali	18	15,38
1-5 Kali	26	22,22
6-10 Kali	53	45,30
>10 Kali	20	17,09
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

## Statistik Deskriptif

Uji ini membahas analisis data dan hasil penelitian tentang motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Hasil uji dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7.**  
**Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	35	29,91
Sedang	71	60,68
Rendah	11	9,40
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

**Tabel 4.8.**  
**Kategorisasi Variabel Komunikasi**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	32	27,35
Sedang	71	60,68
Rendah	14	11,97
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

**Tabel 4.9.**  
**Kategorisasi Variabel Stres Kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	35	29,91
Sedang	76	64,96
Rendah	6	5,13
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

**Tabel 4.10.**  
**Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	39	33,33
Sedang	71	60,68
Rendah	7	5,98
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

**Tabel 4.10.**  
**Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	36	30,77
Sedang	76	64,96
Rendah	5	4,27
<b>Jumlah</b>	<b>117</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Primer 2021

## Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik disajikan berikut ini.

### 1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel penelitian disajikan berikut ini.

**Tabel 4.12.**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi_ Kerja	Komunikasi	Stres_Kerja	Lingkungan_Kerja	Kepuasan_Kerja
N		117	117	117	117	117
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	32,4530	32,2479	33,7009	13,3590	40,1197
	Std. Deviation	7,40863	7,21697	6,49173	2,65376	6,92716
Most Extreme Differences	Absolute	,059	,071	,082	,096	,093
	Positive	,051	,039	,062	,084	,068
	Negative	-,059	-,071	-,082	-,096	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		,642	,770	,892	1,036	1,008
Asymp. Sig. (2-tailed)		,804	,594	,404	,233	,262

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer 2021

Semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Motivasi_Kerja	,142	,050		2,877	,005		
Komunikasi	,446	,047	,464	9,587	,000	,611	1,637
Stres_Kerja	,279	,126	,262	2,209	,029	,102	9,788
Lingkungan_Kerja	,513	,292	,196	2,752	,008	,114	8,755

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 4.14.**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,257	,926		2,437	,016
Motivasi_Kerja	-,015	,031		-,481	,631
Kom unikasi	-,017	,029	-,073	-,606	,546
Stres_Kerja	,067	,078	,250	,851	,397
Lingkungan_Kerja	-,097	,181	-,149	-,536	,593

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Primer 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan program *SPSS 19.00 for Windows*.

**Tabel 4.15.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,859	1,494		3,252	,002
Motivasi_Kerja	,142	,050		2,877	,005
Kom unikasi	,446	,047	,464	9,587	,000
Stres_Kerja	-,279	-,126	-,262	-2,209	-,029
Lingkungan_Kerja	,513	,292	,196	2,752	,008

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer 2021

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,859 + 0,142 + 0,446 + (-) 0,279 + 0,513$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4,859 dapat diartikan apabila variabel motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, lingkungan kerja, dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja akan sebesar 4,859.
2. Nilai koefisien beta pada motivasi kerja sebesar 0,142, artinya jika motivasi kerja ( ) meningkat, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja adalah konstan, maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,142 satuan.
3. Nilai koefisien beta pada komunikasi sebesar 0,446, artinya jika komunikasi ( ) meningkat, nilai motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja adalah konstan, maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,446.



4. Nilai koefisien beta pada stres kerja sebesar -0,279, artinya jika stres kerja ( ) menurun dan nilai motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja adalah konstan, maka nilai Y juga akan meningkat sebesar -0,279.
5. Nilai koefisien beta pada lingkungan kerja sebesar 0,513, artinya jika lingkungan kerja ( ) meningkat dan nilai motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja adalah konstan, maka nilai Y juga akan meningkat sebesar 0,513.

### Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Uji t

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.16. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,859	1,494		3,252	,002
Motivasi_Kerja	,142	,050		2,877	,005
Komunikasi	,446	,047	,464	9,587	,000
Stres_Kerja	-,279	-,126	-,262	-2,209	-,029
Lingkungan_Kerja	,513	,292	,196	2,752	,008

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer 2021

Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi kerja diketahui bahwa nilai thitung sebesar 2,877 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,980 atau ( $2,877 > 1,980$ ), dan nilai signifikansi 0,005; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,142; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta” **diterima**.

Hasil statistik uji t untuk variabel komunikasi diketahui bahwa nilai thitung sebesar 9,587 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,980 atau ( $9,587 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,446; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta” **diterima**.

Hasil statistik uji t untuk variabel stres kerja diketahui bahwa nilai thitung sebesar -2,209 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,980 atau ( $- 2,209 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar -0,029 lebih kecil dari 0,05 ( $- 0,029 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar - 0,279; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta” **diterima**.

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai thitung sebesar 2,752 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,980 atau ( $2,752 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,513; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta” **diterima**.

## 2. Uji F

Hasil uji F (*Fisher*) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.17. Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4672,306	4	1168,076	146,333	,000a
	Residual	894,019	112	7,982		
	Total	5566,325	116			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Komunikasi, Motivasi\_Kerja, Stres\_Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja

Sumber: Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sebesar 146,333. Jika dibandingkan dengan nilai sebesar 2,452 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai  $>$ , dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta **diterima**.

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji dapat dilihat pada tabel 4.18 di bawah ini.

**Tabel 4.18.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 <sup>a</sup>	,839	,834	2,82530

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Komunikasi, Motivasi\_Kerja, Stres\_Kerja

Hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja sebesar 83,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,877 > 1,980$ ), nilai signifikansi  $0,005$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar  $0,142$ .

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

### 2. Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $9,587 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar  $0,446$ .

Proses komunikasi yang efektif sangat penting bagi dalam praktek kehidupan suatu perusahaan, kegiatan komunikasi sangat kompleks yaitu melibatkan semua elemen didalam perusahaan itu. Salah satunya adalah SDM, merupakan salah satu elemen penting dari sebuah perusahaan hal tersebut didukung oleh pernyataan Umar (2000) bahwa SDM merupakan salah satu aset perusahaan yang paling utama, dan perlu dibina secara baik, karena SDM merupakan perencana, pelaksana dan pengendali bagi tujuan perusahaan. Akan tetapi didalam diri SDM itu terdapat kepribadian yang masing individu berbeda, dan dengan kepribadian yang beragam menjadi sebuah kajian objek yang menarik. SDM sebagai karyawan seringkali diliputi oleh permasalahan yang mengganggu aktivitasnya. Gangguan ini salah satunya bisa disebabkan karena individu tersebut mengalami kepuasan ataupun ketidakpuasan.

Kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut dapat membuat SDM yang ada memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi karyawan, dimana dapat mendorong karyawan untuk berusaha untuk bekerja lebih baik. Kepuasan pekerjaan merujuk pada sikap atau reaksi emosional seseorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan.

### **3. Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $-2,209 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar  $-0,029$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $-0,029 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar  $-0,279$ .

Stres kerja akan cepat menurunkan kinerja karyawan jika karyawan tidak merasakan kepuasan atas hasil kerjanya. Menurut Harianto dkk (2008) stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan tergantung pada rendahnya stres atau sebaliknya munculnya masalah-masalah dalam diri tenaga kerja yang tidak puas dengan hasil kerjanya. Jadi disimpulkan stres kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi akan menurunkan kepuasan. Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti adanya perasaan bahwa karyawan memiliki kewajiban, pekerjaan, jam kerja, yang berlebihan. Stres kerja perlu dicegah karena akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti penurunan produktivitas dan kepuasan kerja menjadi lebih buruk karena adanya penurunan kreatifitas, dan gangguan kesehatan pada karyawan.

### **4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ( $2,752 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar  $0,004$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,008 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar  $0,513$ .

Menurut Menurut Nawawi (2008) lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja yaitu Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, rapi, teratur, lancar sirkulasi udaranya, sejuk, luas ruangnya serta lingkungan yang tidak menghambat gerakan dalam bekerja dan lainnya. Kondisi lingkungan tersebut juga berpengaruh terhadap daya tahan fisik karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menjadi betah dan tidak cepat lelah selama bekerja di lingkungan tersebut. Dengan demikian kondisi lingkungan yang sebaiknya diperhatikan adalah kondisi tempat kerja nyaman, keadaan perlengkapan kerja yang baik, kondisi



keamanan kerja, dan hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan atau hubungan karyawan dengan karyawan lain di lingkungan keseluruhan organisasi. Lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja buruk, akibatnya kerugian secara langsung yang dapat berakibat menurunnya kinerja karyawan

Kondisi pada lingkungan kerja dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan, karena ketidakpuasan yang dirasakan karyawan. Dalam hal ini peran kepuasan kerja sebagai mediasi akan terlihat dengan jelas. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang cukup penting untuk dijadikan perhatian utama manajemen, mengingat karyawan akan fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya jika dalam bekerja mereka merasakan kenyamanan, merasa dihargai, dapat mengembangkan segala potensi yang mereka miliki.

Menurut Hariadja (2009) menyatakan bahwa untuk melihat kepuasan kerja karyawan tidak hanya dilihat dari apa yang dilakukan pada pekerjaan, tetapi juga terkait pada penilaian yang lain seperti mengikuti aturan kerja, berinteraksi dengan teman sekerja, berinteraksi dengan atasan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak disukai atau kurang diminati. Kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain – lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

#### **5. Motivasi Kerja, Komunikasi, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai lebih besar dari (146,333>2,452), dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05).

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2001). Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Tahir (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap

kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

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

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,877 > 1,980$ ), nilai signifikansi  $0,005$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar  $0,142$ .
2. Komunikasi berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $9,587 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar  $0,446$ .
3. Stres kerja berpengaruh berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $-2,209 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar  $-0,029$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,029 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar  $-0,279$ .
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,752 > 1,980$ ), nilai signifikansi sebesar  $0,004$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,008 < 0,05$ ), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar  $0,513$ .
5. Motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.

Hal ini dibuktikan dari nilai lebih besar dari ( $146,333 > 2,452$ ), dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

1. Perusahaan hendaknya mengukur beban kerja dengan jumlah pegawai yang masih bekerja saat pandemi sehingga dapat mengurangi komplain konsumen yang menggunakan jasa perusahaan. Selain itu, pihak perusahaan disarankan

menyediakan konseli untuk membantu pegawai mengatasi komplain dari pengguna jasa.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja misalnya kepemimpinan, kompensasi, promosi, dan karakteristik pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Al musadieg, Ruhana, (2014). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1): 220-225.
- Ahsan, Abdullah, Gun fie, Alam, (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1): 135-139.
- Almasitoh, Ummu Hany. (2011). Stress Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 8, No. 1, Tahun 2011.
- Ardana, Komang., Mujiati, Ni Wayan dan A.A Ayu Sriathi. (2012). *Buku Ajar Perilaku Keorganisasian*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aruan, Quinerita Stevani dan Fakhri, Mahendra. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *MODUS*. Vol.27 (2): 141-162, 2015.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta: Bandung.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bayu, Wicaksono Dimas dan Sri, Langgeng Ratnasari. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (Perum) Bulog Sub Divre Kota Batam. *Jurnal Dimensi*. Jil.4. No.1.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Dewi dan Netra, (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legian Kuta-Bali. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6): 98-105.
- Diatmika, Paripurna. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-journal Manajemen Unud*, 2 (5): 581-593.
- Edy, Sutrisno. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja." *Jurnal JMK*. Volume 17. Hal 135-144.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh dalam kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. *Penelitian Eropa tentang Pengelolaan dan Bisnis ekonomi*. 25 (3), 144–150.

- Epure, Danut Tiberius., Alexandra Ionescu, and Dorinela Nancu. (2013). The Impact of Communication in Job Satisfaction: an Empirical Investigation within Romanian Companies. *Journal Economics and Applied Informatics*. 19(2): 71-74.
- Farlen, Frans. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)*. Yogyakarta: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Harahap, Zulkifli., dan Mahadewi, Ni Made Eka. (2017). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat). *Jurnal Kepariwisata*. 16 (1): 3546.
- Harianja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Hariato, F., Wiguna, PA, & Rakhmad, D. (2008). Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Kerja Pada Proyek Mall Yani Golf di Surabaya. *Jurnal IPTEK*. Vol.11, No.3.
- Ika, Rosita Ningrum dan Heru, Susilo. (2017). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Paiton). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *E-Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.1.
- Iqbal, Muhammad, and Muhammad Adnan Waseem. 2012. Impact of Job Stres on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Aviation Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resources Studies*. 2(2) pp: 53-70.
- Irma, Ade dan Yusuf, Muhammad. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*. Vol. 12 (2) 2020, 253-258.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa V. A Yuwono. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mustika. (2013). "Analisis pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja karyawan PT.BTPN TBK KCP Pasar Baru Merangin". *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No. 3, pp. 2338-123X.
- Nasution, 2002. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Nitisemito, S. Alex. 2012. *Manajemen Personal*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Padmanabhan, S. (2021). Dampak locus of control pada stres di tempat kerja dan kepuasan kerja: studi percontohan pada karyawan sektor swasta. *Penelitian Terkini dalam Ilmu Perilaku*. 2 (Februari), 100026.
- Poniasih, Ni Luh Gede. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, 2015: 1560-1573.
- Purnama, Y. H., Tjahjono, H. K., Assery, S., & Dzakiyullah, N. R. (2020). The relationship of organizational justice on job satisfaction and job performance in



- banking company. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3).
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 (Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Erlangga.
- Romli, Khomsahrial. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Saputra, Made Pradnya Paramita. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 1, 2019: 6961 – 6989.
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Niat Moonlighting: Efek Mediasi Komitmen Organisasi. *Penelitian Eropa tentang Manajemen dan Ekonomi Bisnis*. 27 (1), 100137.
- Shakil, M. Ahmad. (2012). Impact Of Organizational Culture On Performance Management Practices in Pakistan. *Bussines Intelligence Journal*. 5 (1) : p: 50-55.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suhartono, S., Sulastiningsih, S., Chasanah, U., Widiastuti, N. and Purwanto, W. (2023) "The Relationship of Leadership, Discipline, Satisfaction, and Performance: A Case Study of Steel Manufacture in Indonesia", *International Journal of Professional Business Review*. São Paulo (SP), 8(2), p. e01146. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i2.1146.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tahir, Erwin. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4, Nomor 1, Maret 2018.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tania, A & Sutanto, E (2013). Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional karyawan. *Agora* Vol. 1, No. 3, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KantorPusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1, No. 1, Maret 2011.
- Umar, Husein. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Uzzah, Roni Amalia; I Wayan Suwendra; I Wayan Bagia. (2016). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Ejournal Universitas Pendidikan Ganesha*. Volume 53, issue 3, 2016.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijono, Sutarto. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung.

[Home](#) / [Editorial Team](#)

## Editorial Team

### Editor in Chief:



#### Agung Slamet Prasetyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Managing Editor:



#### Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



#### Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Editorial Board:



#### Mudasetia Hamid

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



#### John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



#### Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia  
[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

### Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, SE

### Make a Submission

#### INFORMATION

[For Readers](#)
[For Authors](#)
[For Librarians](#)

#### EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)
[Editorial Team](#)
[Reviewer](#)
[Focus and Scope](#)
[Author Guidelines](#)
[Peer Review Process](#)
[Publication Frequency](#)
[Publication fee](#)
[Plagiarism Checker](#)
[Copyright Notice](#)
[Open Access Policy](#)
[Ethical Statement](#)
[Publisher](#)

#### ARTICLE TEMPLATE



#### ISSN

eISSN 2808-1617



#### TOOLS

zotero



#### INDEXING LIST



#### Support By



#### VISITORS

