

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

**Dyanto**

Mahasiswa Universitas Putera Batam

[pb180910081@upbatam.ac.id](mailto:pb180910081@upbatam.ac.id)

**David Humala Sitorus**

Dosen Universitas Putera Batam

[david.humala@upbatam.ac.id](mailto:david.humala@upbatam.ac.id)

### Abstrak

*Human resources management is all activity relate to the recognitions of the importance's of work motivations which will affects communications on employees job satisfactions and minimized the occurrence of works stress problems for employees. , utilizing function and activities that ensuring that human resources are utilizing effective and or for the benefit of individuals, companies and society. This studies aims to determined the effects of motivations, communications and works stress on job satisfactions of employees of PT Bravo Engineering Batam. This researches designed using researches designed and quantitatives researches methods. The data collections techniques is by distributed questionnaires to 115 respondents. The results of this studies indicated that motivation, communication and work stress partial and simultant has a significant effects on employee job satisfactions. The results of the coefficient of determination test indicate that motivation, communication and work stress affect job satisfaction by 51,3 percent, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.*

**Kata Kunci** *Kepuasan Kerja, Komunikasi, Motivasi dan Stres Kerja*

## I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya karyawan karena bagi organisasi, karyawan merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Sumber daya manusia mencakup pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan serta memiliki pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menempati sebuah tempat ataupun orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Tanpa manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan didalam meraih tujuan. Manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting didalam perusahaan sebab dijadikan sebagai unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya (Purwandani & Budiyanto, 2020).

Masalah pengembangan diri, perilaku organisasi merupakan bagian dari pengelolaan karyawannya yang krusial didalam perusahaan. Manajemen terhadap karyawannya sebagai aktivitas yang terkait erat dengan pengakuan pada pentingnya motivasi kerja

yang akan berpengaruh pada komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan meminimalisir terjadinya masalah stress kerja pada karyawan, memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa karyawan di manfaatkan seefektif mungkin untuk meraih tujuan semua golongan (Purwandani & Budiyanto, 2020).

Banyaknya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawannya, diantaranya yakni motivasi, komunikasi serta stres kerjanya. Motivasi sebagai sumber yang berpotensi didalam diri karyawan, yang bisa berkembang dengan sendirinya ataupun berkembang karena beberapa faktor diluar yang intinya bisa memengaruhi pencapaian kinerjanya, hal inipun bergantung pada keadaan yang sedang dihadapi. Karyawan yang bermotivasi merupakan sebuah keunggulan atas perkompetisian sebuah perusahaan (Rauan & Tewel, 2019).

Saat menyelesaikan pekerjaannya, karyawan tak terlepas dari komunikasi. Baik dengan sesama rekan kerjanya, dengan atasannya serta bawahannya. Baiknya komunikasi bisa dijadikan senjata yang tepat didalam peningkatan kepuasan kerjanya seorang karyawan. Dengan berkomunikasi, karyawan bisa saling bertukar informasi pada atasannya terkait pekerjaannya. Dengan berkomunikasi, karyawan juga bisa bekerja sama. Komunikasi yakni sebuah pengiriman sebuah makna ataupun sekedar memahai makna pada orang lain, misalnya didalam berbentuk lambang, simbol, ataupun bahasa hingga penerima informasi yang dituju paham maksud dari penyampaian informasinya tersebut (Rivaldo et al., 2021).

Stress kerja juga menjadi faktor yang memerlukan perhatian didalam sebuah perusahaannya. Stress bisa berdampak negatif pada tingginya tingkatan yang bisa menurunkan kepuasan kerja karyawannya, keadaan ini terjadi sebab karyawannya lebih banyak memakai tenaganya didalam mengatasi stress dari pekerjaannya (Rauan & Tewel, 2019).

Karyawan didalam perusahaan tentunya ikutserta didalam peningkatan keahliannya yang nantinya membantu mencapai tingginya tingkatan kepuasan kerjanya. Apabila karyawannya mempunyai tingginya tingkatan kepuasan kerjanya, tentunya akan berperasaan baik terhadap pekerjaannya sedangkan jika karyawannya dengan rendahnya tingkatan kepuasan kerjanya tentunya akan berperasaan buruk terhadap pekerjaannya (Purwandani & Budiyanto, 2020).

PT Bravo Engineering Batam adalah salah satu perusahaan dibidang jasa yang memperbaiki alat elektro-mekanis yang digunakan dipertambangan, pembangkit listrik, migas, kereta api, kelautan, dan industri yang memerlukan sumber tenaga yang besar lainnya. PT Bravo Engineering Batam juga memberikan pelayanan jasa terkait pengevaluasian atas kinerjanya sebuah mesin serta menghadirkan tenaga yang ahli serta yang mempunyai kompetensi dibidangnya.

Adapun dilampirkannya data absensi karyawan PT Bravo Engineering Batam periode Januari-Juni 2021 berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Bravo Engineering Batam

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Absensi
1.	Januari	115	25	10
2.	Februari	115	24	9
3.	Maret	115	27	11
4.	April	115	26	13

5.	Mei	115	26	12
6.	Juni	115	26	16

(Sumber: HRD PT Bravo Engineering Batam, 2022)

Berdasarkan tabel 1.1 bisa diamati tingkatan ketidakhadiran karyawan PT Bravo Engineering Batam mulai dibulan Januari - Juni 2021 yang terus menerus meningkat. Hal ini menandakan jika banyaknya ketidakhadiran karyawannya, maka tingkatan kepuasan kerjanya karyawannya jelas menurun. Di dalam perusahaan, tanpa kehadiran karyawan, kegiatan perusahaan tak bisa berjalan lancar meski sumber daya lainnya tersedia dengan baik. Karena cukup krusialnya peran karyawan pada sebuah perusahaan, sudah seharusnya jika perusahaannya memerhatikan aspek terkait kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan penjabaran permasalahan yang sudah diuraikan, penulis termotivasi untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam”.

## II. LANDASAN TEORI

### A. 1. Motivasi

Motivasi kerja yakni sebuah sumber yang menggerakkan sesuatu yang berasal dari dalam ataupun luar diri individu didalam melangsungkan sesuatu demi meraih tujuannya tertentu (Parimita et al., 2018: 129). Motivasi ialah proses penemuan kebutuhan karyawannya dan membantunya didalam pencapaian proses yang cukup halus. Memotivasi karyawan bermaksud mengasah keterampilannya didalam pemenuhan tuntutan perusahaan (Hanafi & Yohana, 2017: 77).

Motivasi kerja yakni harapan karyawannya yang membuat karyawan yang bersangkutan melakukan sesuatu. Karyawan melakukan tindakan dikarenakan alasan yang cukup kuat yakni demi meraih tujuannya. Jadi, motivasi kerja ialah arahan yang diatur oleh tujuannya dan tidak sering muncul didalam sebuah kekosongan (Aziz, 2017: 100).

Sejalan dengan definisi di atas, di simpulkan motivasi ialah di limpakannya oleh pemimpinnya pada karyawannya dengan maksud agar terlaksana tugasnya serta bisa menyelesaikan tanggungjawabnya hingga memaksimalkan kreatifitas karyawannya.

Indikator didalam pengukuran motivasi didalam penelitian ini (Parimita et al., 2018: 130) yakni kebutuhan:

1. Fisiologisnya
2. Rasa Amannya
3. Sosialnya
4. Penghargaannya
5. Aktualisasi Dirinya

### 2. Komunikasi

Komunikasi yakni kebiasaan yang menyebarkan informasi yang didapati secara kognitif, afektif serta konatif. Disaat menyebarkan informasinya kepada pihak lainnya dengan maksud memengaruhi aktivitas pihak lainnya disaat mengatasi permasalahan dengan maksud agar tujuannya bisa diraih (Ulfa & Surenda, 2021: 37).

Komunikasi yakni alat yang dipakai keseluruhan pihak, yang saling bergantung, apakah pemakaiannya secara tepat atau tidak, karena jika komunikasinya disebarkan tidak tepat, akan terjadinya *misscommunication* diantara pemberi dan penerima pesannya (Maulina,

2017: 101).

Komunikasi dijadikan sebagai alat pendistribusian informasinya dengan bantuan sosial media. Peran komunikasi dapat mempermudah karyawannya disaat berinteraksi dengan maksud memaksimalkan perusahaannya didalam hubungannya yang diharapkan (Wakhyuni & Andika, 2019: 272).

Berdasar pengertian diatas, disimpulkanlah komunikasi sebagai proses pertukaran informasi dengan maksud mencapai tujuan perusahaannya. Berikut indikator komunikasi kerja (Ulfa & Surenda, 2021: 37) yakni:

1. Pemahaman
2. Kecermatan
3. Kreadibilitas
4. Pengawasan
5. Keharmonisan

### **3. Stres Kerja**

Stres kerja merupakan tiap tekanan baik psikologis yang dirasakan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Waruwu, 2018: 6). Stres kerja diartikan sebagai respon yang cukup berbahaya yang terjadi disaat penuntutan dari pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya (Novaritpraja, 2020: 887).

Keadaan seorang karyawan juga bisa diklasifikasikan menderita stres kerja yakni seseorang yang mendapati *nervous* didalam dirinya serta merasakan kekhawatirannya hingga sering marah, cukup agresif, tidak bisa sedikit relaksasi, ataupun yang tidak bekerja sama (Gofur, 2018: 297).

Dari penjabaran diatas, disimpulkan stres kerja yakni keadaan yang dipenuhi rasa tertekan misalnya, mempunyai perselisihan dengan teman bekerja ataupun bahkan dengan atasannya, pengaruh yang berdatangan dari lingkungan bekerja yang tak menyenangkan, namun stress kerja bisa memerikan dampaknya yang positif atau negatif pada karyawannya.

Berikut indikator untuk mengukur stress kerja (Oemar & Gangga, 2017: 25-26) yakni:

1. Hubungan interpersonal, yakni dua orang ataupun lebih yang saling terkait serta tetap menjaga hubungannya.
2. Pengembangan karir, yakni cara perusahaannya didalam mengatur dan menaikkan karir karyawannya, kemungkinan naik jabatan ataupun sekedar pemberian insentifnya yang lebih dibanding karyawannya yang lain.
3. Struktur dan iklim organisasinya, yakni lingkungan disekitarnya yang berdampak positif serta negatif pada karyawannya.
4. Keadaan pekerjaannya, yang memengaruhi karyawannya disaat mengatasi stress kerja. Banyaknya pekerjaan yang berkendala memerikan beban begitu berat bagi karyawan, diharapkannya proses pengawasan oleh pimpinan tiap departemen.
5. Permasalahan peranan yang dijalankan, yakni bisa terjadi karena adanya selisih disaat sedang menuntaskan pekerjaannya.

### **4. Kepuasan Kerja**

Kepuasan yakni proses yang muncul dari sikap organisasi yang menjadi dimensi terpenting bagi perusahaan, tanpa ada kepuasan kerjanya maka akan memengaruhi capaian kinerjanya (Andika, 2019: 191). Kepuasan kerja ialah aktivitas ataupun rasa

kepuasan dan ketidakpuasan karyawannya atas evaluasi dari pekerjaannya yang pernah dilakukannya (Dewi et al., 2018: 156).

Dari penjabaran diatas, disimpulkan kepuasan kerja ialah pengukuran dari tingkatan kepuasan pekerjaannya dengan jenis pekerjaannya terkait dengan sifat serta tugas pekerjaannya masing-masing, pencapaian kinerjanya, bentuk pengawasannya maupun perasaan tenang serta suka terhadap pekerjaannya kini.

Adapun indikator dari kepuasan kerja (Novaritpraja, 2020: 888) ialah:

1. Pembayaran, karyawan berharap pemberian gaji adil.
2. Beban kerja, karyawannya lebih menyukai jika berkesempatan untuk memaksimalkan ketrampilan dan keunggulan disaat kerja.
3. Rekan kerja, tiap karyawannya membutuhkan rekan berinteraksi.
4. Promosi pekerjaan, terjadi disaat pekerjaannya pindah ke posisi yang lebih tinggi jenjangnya dan tanggung jawabnya.
5. Kepenyeliaan, berdampak krusial bagi perusahaan. kepenyeliaan ini berkaitan erat dengan pekerjaan didalam bekerja.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitiannya ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Datanya dari responnya pada respondennya melalui kuesioner (Google Form). Populasinya yaitu seluruh karyawan PT Bravo Engineering Batam tahun 2021 yakni 115 karyawan, dengan menerapkan sampel jenuh hingga keseluruhan populasinya menjadi sampel. Teknik analisa datanya dipakai yakni uji validitas dan reliabilitas. Lalu dilakukan analisa deskriptif dan uji asumsi klasik. Selanjutnya uji regresi berganda dan uji hipotesis.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Hasil Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	.809	.183	Valid
	X1.2	.762		
	X1.3	.596		
	X1.4	.393		
	X1.5	.554		
Komunikasi (X2)	X2.1	.738		
	X2.2	.568		
	X2.3	.524		
	X2.4	.573		
	X2.5	.774		
Stress Kerja (X3)	X3.1	.736		
	X3.2	.554		
	X3.3	.518		
	X3.4	.569		
	X3.5	.747		
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	.754		
	Y.2	.610		
	Y.3	.738		
	Y.4	.505		

	Y.5	.528		
--	-----	------	--	--

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Berdasarkan hasil uji validitas didapatkan bahwa  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya. Berdasar tabel uji validitas ditabel 1, didapati keseluruhan pernyataan memperoleh R hitung > R tabel bernilai positif. Bisa disimpulkanlah tiap pernyataan dianggap valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	.604	5
Komunikasi	.632	5
Stres Kerja	.614	5
Kepuasan Kerja	.617	5

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Berdasarkan perolehan dari uji reliabilitas, diperoleh *Cronbach's alpha* tiap variabelnya > 0,60. Disimpulkanlah motivasi, komunikasinya, stress kerjanya dan kepuasan kerjanya dinyatakan reliabel karena perolehan cronbach apha > 0,60.

## 3. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Me	.0000000
	Std. Dev	1.70437245
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.055
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Berdasar tabel 4.3, perolehan signifikannya *Asymp. Sig (2-tailed)* yakni 0,200 > 0,5. Di simpulkanlah data penelitiannya terdistribusi normal.

## 4. Hasil Uji Multikolinearitas

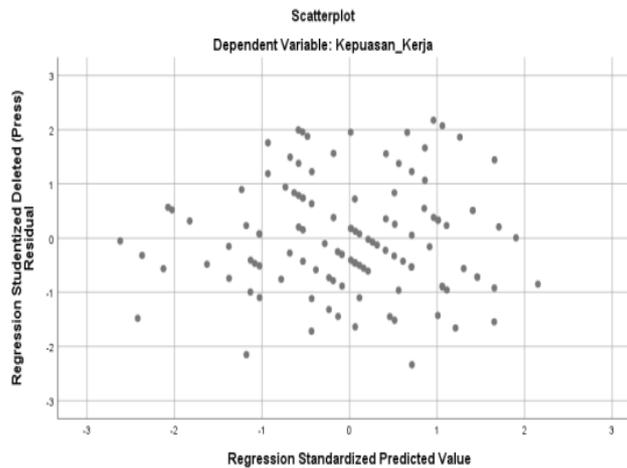
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

		Tolerance	VIF	
1	Motivasi	0,751	1,332	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Komunikasi	0,896	1,116	
	Stres Kerja	0,716	1,396	

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Bahwa didalam model regresinya tidak ber gejala multikolinearitas dimana motivasi, komunikasi dan stress kerjanya memperoleh VIF < 10 dan *tolerance* > 0,10. Disimpulkan tidak ber gejala multikolinearitas didalam variabel bebasnya.

## 5. Hasil Uji Heteroskeastisitas



Gambar 4.1 Scatterplot  
(Sumber: SPSS 25, 2022)

Sesuai dengan perolehan scatterplot di simpulkan didalam penelitiannya ini tak bergejala heteroskeastisitas dikarenakan di dapati titiknya yang menyebarluas serta tak membentuk pola tertentu.

## 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Ustd. Coeff		Std. Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.904	1.642		1.768	.080
	Motivasi	.262	.076	.265	3.468	.001
	Komunikasi	.175	.065	.187	2.673	.009
	Stress_Kerja	.433	.074	.460	5.870	.000

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Di dapati persamaannya berikut ini:

$$Y = 2.904 + 0,262 (X1) + 0,175 (X2) + 0,433 (X3)$$

Hasilnya yang di peroleh sebagai berikut:

- Konstantanya memperoleh nilai 2.904. Apabila motivasinya, komunikasinya, dan stress kerjanya memperoleh nilai nol, maka kepuasan kerjanya bernilai 2.904.
- Motivasi (X1) memperoleh nilai 0,262 atau 26,2% berarti motivasinya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjanya. Jika motivasinya naik 1% maka kepuasan kerjanya juga naik 0,262 atau 26,2%.
- Komunikasi (X2) memperoleh nilai 0,175 atau 17,5% berarti komunikasinya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjanya. Jika komunikasi naik 1% maka kepuasan kerjanya juga naik 0,175 atau 17,5%.

- d. Stress Kerja (X3) memperoleh nilai 0,433 atau 43,3% berarti stress kerjanya berpengaruh positif terhadap kepuasan kerjanya. Jika stress kerja naik 1% maka kepuasan kerjanya juga naik 0,433 atau 43,3%.

**7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.499	1.727

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Di tetapkan motivasi, komunikasi, dan stress kerjanya berkaitan terhadap kepuasan kerjanya sebesar 51,3 % sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi variabel eksternal yang tidak diteliti didalam penelitiannya ini.

**8. Hasil Uji t**

Tabel 4.6 Hasil Uji t

Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.904	1.642		1.768	.080
Motivasi	.262	.076	.265	3.468	.001
Komunikasi	.175	.065	.187	2.673	.009
Stress Kerja	.433	.074	.460	5.870	.000

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Tujuan pengujian T yakni mengetahui pengaruhnya pada setiap variabel bebasnya untuk memberi kejelasan karena terdapat berbagai varian dari variabel terikat Peneliti menentukan hasil uji t dengan t hitungnya > t tabelnya. Berdasar tabel 8, hasil uji t yakni:

- Motivasi (X1) dengan t hitungnya 3,468 > t tabel 1,982 (df = n-k = 115-4 = 111) dan signifikansinya 0,00 < 0,05 disimpulkan secara parsial motivasinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya.
- Komunikasi (X2) dengan t hitungnya 2,673 > t tabelnya 1,982 dan signifikansinya 0,00 < 0,05 disimpulkan secara parsial komunikasinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya.
- Stress Kerja (X3) dengan t hitungnya 5,870 > t tabelnya 1,982 dan signifikansinya 0,00 < 0,05 disimpulkan secara parsial stress kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya.

**8. Hasil Uji f**

Tabel 4.7 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Meansquare	F	Sig.
1 Regression	348.287	3	116.096	38.914	.000 <sup>o</sup>
Residual	331.157	111	2.983		
Total	679.443	114			

(Sumber: SPSS 25, 2022)

Di ketahui motivasi, komunikasi, dan stress kerja memperoleh F hitungnya  $38,914 > F$  tabel 2,69 dengan signya 0,000. Di tarik kesimpulan secara simultan motivasinya, komunikasinya, dan stress kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya.

## V. KESIMPULAN

Sesudah menyelesaikan pengujian datanya, maka bisa di simpulkanlah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya karyawan PT Bravo Engineering Batam.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya karyawan PT Bravo Engineering Batam.
3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjanya karyawan PT Bravo Engineering Batam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. B. W. Dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 111–126. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V1i1.284>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/Jjpe.V10i1.20122>
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/A.V22i1.153>
- Purwandani, V., & Budiyanto. (2020). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bogasari Baking Center Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(9), 3–17. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3534/3550>
- 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), 4681–4690. <https://doi.org/10.35794/Emba.V7i4.25411>
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., Pratama, Y., & Supriadi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal JUMKA Vol. 1 No. 1*, 49–58.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/Jae.V8i2.318>

- 
- Ulfa, M. M., & Surenda, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 2(1), 13–18.  
<https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i1.24372>
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271–278.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). *Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Kepuasan Kerja Adalah Suatu Keadaan Karyawan Merasa Puas Terhadap Pekerjaannya . Orang Yang Mengungkapkan Kepuasan Yang Tinggi Dalam Pekerj.* 8(3), 1203–1229.