

PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI GRAND MERCURE MEDAN ANGKASA HOTEL

Shafa Dira Syazida¹⁾, Winda Ardiani²⁾ Annisa Suvero Suhyar³⁾

¹⁾Universitas Harapan Medan

email: shafadira00@gmail.com

²⁾Universitas Harapan Medan

email: windaardiani.chan@gmail.com

³⁾Universitas Harapan Medan

email: annishasuvero.24@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether work stress, communication and work involvement affect employee job satisfaction at Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. The research design of multiple linear regression analysis was used to find out how the influence between the independent variables on the dependent variable was. This research uses quantitative research in the form of associative. The population in this study used a saturated sample, therefore the sample of this study was 115 employees which included all employees at Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. The results of this study indicate that the work stress variable has no significant effect on employee job satisfaction, the communication variable has a significant effect on employee job satisfaction, work involvement has a significant effect on employee job satisfaction, and work stress, communication and work involvement have a positive and significant effect on employee job satisfaction at Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Keywords: Work Stress, Communication, Work Involvement, Job Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja, komunikasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Desain penelitian analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 115 orang karyawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, maka dari itu sampel penelitian ini 115 karyawan yang meliputi keseluruhan karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dan Stres Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Kata kunci: Stres Kerja, Komunikasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia menjadi aspek yang cukup penting untuk mencapai sebuah tujuan. Setiap perusahaan ataupun organisasi menjamin dipilihnya sumber daya manusia yang baik dan juga tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Dermawan, 2013). Sumber daya manusia merupakan sebuah kunci pokok untuk menentukan keberhasilan didalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu hendaknya setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat memenuhi syarat, salah satunya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat pula tercapai tujuan perusahaan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan (Findarti, 2016).

Kepuasan kerja sangatlah penting sebab karyawan didalam sebuah perusahaan merupakan faktor-faktor yang sangat dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan didalam sebuah perusahaan tersebut. Kepuasan kerja dasarnya ialah seberapa besar perasaan positif ataupun negatif yang dapat dilihat karyawan terhadap pekerjaannya (Rose, 2012). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama sesuai dengan sistem nilai yang telah berlaku pada dirinya sendiri (Lu, Chia-Juet al., 2013).

Stres kerja memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja disuatu perusahaan, stres kerja merupakan suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seseorang dihadapkan dengan suatu atau peluang, kendala, ataupun tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti. Tekanan berasal dari tidak selarasnya seseorang karyawan terhadap lingkungannya yang dapat mengakibatkan munculnya stress kerja pada pekerjaannya (Zorlu, 2012).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja ialah komunikasi, komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi seseorang dapat menyampaikan apa yang diinginkan didalam hatinya kepada orang sekitarnya. Semakin lancarnya komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat juga terbentuknya hubungan kerja di dalam perusahaan tersebut. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena komunikasi yang dilakukan secara baik dapat menimbulkan rasa nyaman juga dapat melakukan interaksi terhadap sesama karyawan maupun dengan atasan (Ardana dkk, 2012).

Menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan disuatu perusahaan disebabkan karna kurangnya karyawan melibatkan dirinya terhadap pekerjaan yang dilakukan, keterlibatan kerja merupakan derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya lalu menganggap tingkat pekerjaannya lebih penting untuk harga diri. Keterlibatan kerja merupakan tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi pada pekerjaannya, dan menganggap pekerjaan lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Keterlibatan kerja yaitu suatu faktor yang sangat penting dalam kehidupan setiap orang (Rivai dan Mulyadi, 2012).

Grand Mercure Medan Angkasa Hotel menjadi salah satu hotel yang masuk didalam industri jasa *hospitality* di kota Medan, hotel ini mempunyai fasilitas yang baik dan juga lokasi yang cukup strategis yang terletak di kota Medan. Hotel ini juga dihadapkan oleh dinamika pasar dan persaingan yang cukup ketat, karena banyaknya hotel-hotel yang ada di kota Medan. Grand Mercure Medan Angkasa Hotel memiliki visi untuk memberikan pelayanan terbaik dan mengutamakan kepuasan setiap pengunjungnya. Grand Mercure Medan Angkasa Hotel juga perlu dukungan sumber daya manusia yang tepat dan karyawan juga dapat berperilaku baik agar dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi hotel ini.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang dapat mencipta- kan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan juga kondisi seseorang karyawan (V. Rivai, 2013). Menurut Handoko (2012) indikator stres kerja antara lain sebagai berikut: beban kerja yang tidak seimbang, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisor yang kurang lihai, iklim kerja yang kurang baik, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, ketidak jelasan peran, frustasi, konflik peran, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan.

Menurut Potale & Uhing (2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stress kerja karyawan diantaranya, karena adanya tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang singkat juga terbatas, beban kerja yang berlebih, atasan yang menuntut dan dapat merugikan perusahaan karena tidak seimbang antara produktivitas dengan biaya yang telah dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan maupun fasilitas lainnya.

Komunikasi

Menurut Sopiah dalam Fauziah dan Harefa (2016) menyatakan bahwa Komunikasi ialah sebagai penyampaian ataupun pertukaran informasi dari pengirim kepada pemerintah melalui alat komunikasi. Ada 4 indikator menurut Mariani dan Sariyathi (2017) yaitu: penyampaian informasi atau data pekerjaan dari atasan, penyampaian informasi atau data dari karyawan kepada atasan tentang pengambilan keputusan yang sudah baik, diskusi yang sedang dilaksanakan antara karyaan dalam mencari solusi permasalahan berjalan efektif dan penyampaian informasi atau data terkait pekerjaan yang sedang terjadi diluar dari waktu kerja yang sudah efektif.

Menurut Handoko (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi ada 5, yaitu: perkembangan, persepsi, nilai, latar belakang sosial budaya dan emosi. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara (2017) ialah faktor dari pihak pengirim atau dapat disebut juga dengan komunikator, dan faktor dari pihak penerima atau Komunikan.

Keterlibatan Kerja

Menurut Sebastianus *et al* (2017) Keterlibatan kerja adalah seberapa besarnya identifikasi secara psikologis seseorang terhadap pekerjaannya. Nasution *et al* (2018) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja merupakan internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan tersebut. Menurut Y. Yakup (2017) ada 3 indikator yang digunakan, antaranya: Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, pekerjaan sebagai harga diri dan pekerjaan sebagai hal yang utama.

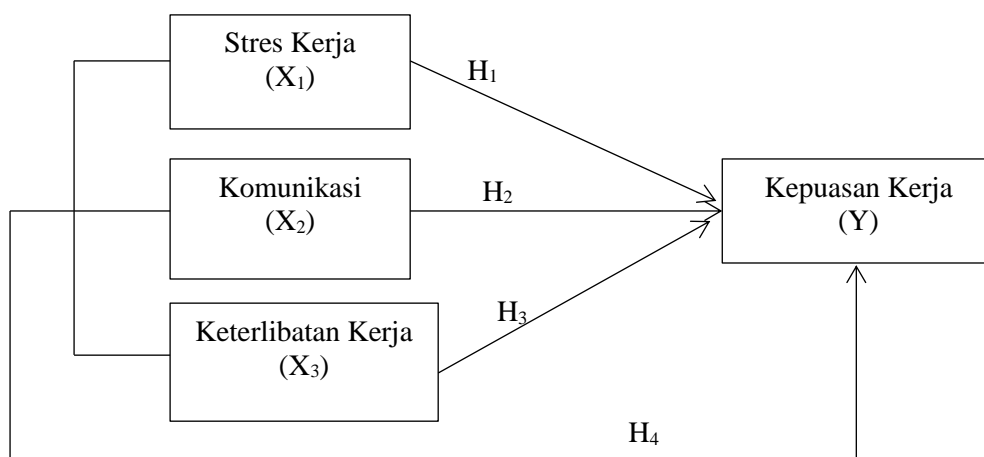
Menurut Sandriati (2014) bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yang banyak digunakan oleh beberapa ahli, diantaranya: aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama dan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu hal yang penting bagi harga diri.

Kepuasan Kerja

Menurut Neenu Ann Mathew (2013) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai kesenangan atau ketidak sukaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Robbins (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Darmawan (2013) mengemukakan ada 5 indikator dari kepuasan kerja, yaitu: gaji, aplikasi pekerjaan, rekan kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno (2017) ada 12 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: supervise, sikap pimpinan, pekerjaan itu sendiri, keadilan antar karyawan, ketepatan dalam penempatan keahlian kerja, organisasi dan manajemen, rekan kerja, keuangan (gaji dan intensif), promosi, kondisi fisik karyawan, kondisi pekerjaan dan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

H₁: Stres Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel

H₂: Komunikasi berpengaruh Terhadap Kepuasan Krja Karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel

H₃: Keterlibatan Kerja berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Gran Mercure Medan Angkasa Hotel

H₄: Stres Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif karena penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Rahyuda dkk (2005), penelitian kuantitatif (*Quantitatif Research*) yaitu suatu jenis penelitian yang didasari terhadap data kuantitatif atau juga temuan yang dicapai dengan memakai prosedur statistik ataupun cara lain dari kuantifikasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel di jalan Sutomo No. 1 Medan. Waktu penelitian dilakukan di bulan april 2021 sampai agustus 2021.

Populasi dan Sempel Penelitian

Populasi sebanyak seluruh karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel yaitu 115 karyawan yang terdiri dari *General Manager, Operasional Manager, Genneral Affair / Human Resources Manager, Marketing Manager, Accounting Manager, Front Office, It Manager, House Keeping Spv, Food and Beverage Spv* dan *Kitchen Spv*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dipakai menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 115 karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan sumber data yang langsung dapat memberikan data kepada pengumpul data. Data primer pada penelitian ini dikumpulkan dengan cara mewawancarai salah satu karyawan hotel dan menyebarkan kuesioner penelitian.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data di penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui metode observasi, kuesioner, serta dengan metode wawancara agar dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas data yang dilakukan untu mengetahui bahwa sebaran data penelitian dapat berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk pengujian normalitas dengan menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		115
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.23191010
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.075
	<i>Positive</i>	.075
	<i>Negative</i>	-.034
<i>Test Statistic</i>		.075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.134 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 1 diatas dapat menunjukkan bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. (2tailed)*) yaitu sebesar 0,134. Oleh karena itu nilai signifikan $0,134 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini menunjukkan nilai residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian yang ditunjukkan untuk mengetahui gejala korelasi antara variabel independen pada model regresi linier.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

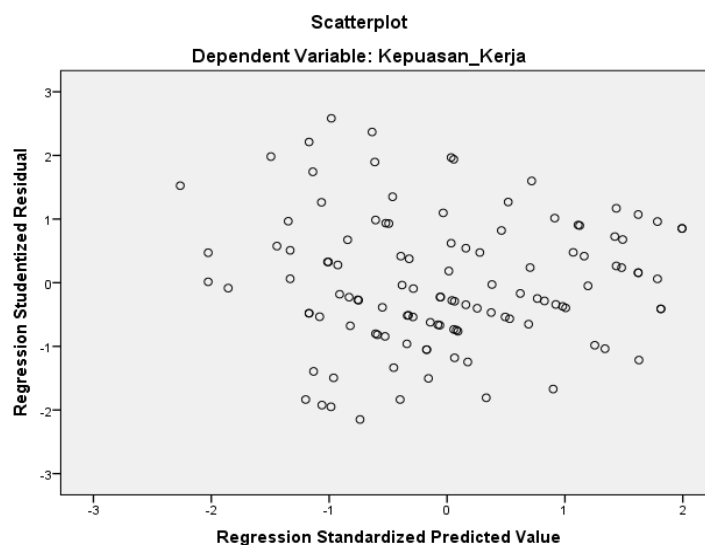
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.647	2.090		6.050	.000		
	Stres_Kerja	-.124	.071	-.145	-1.736	.085	.971	1.030
	Komunikasi	.379	.088	.374	4.295	.000	.894	1.118
	Keterlibatan_Kerja	.276	.099	.241	2.788	.006	.902	1.108

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_Kerja

Pada tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari variabel independen pada penelitian ini > 10, dan nilai *VIF* dari variabel independen pada penelitian ini < 10 atau dapat dikatakan kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen didalam model regresi penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan pada penelitian ini dengan tujuan untuk menguji ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Pada uji heterokedastisitas ini digunakan model Scatterplot.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas, gambar tersebut menunjukkan titik-titik pada model regresi penelitian tersebut menyebar tidak merata dan tidak terlihat membentuk suatu pola yang teratur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh stress kerja, komunikasi dan keterlibatan kerja sebagai variabel independen terhadap kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.647	2.090		6.050	.000		
	Stres_Kerja	-.124	.071	-.145	-1.736	.085	.971	1.030
	Komunikasi	.379	.088	.374	4.295	.000	.894	1.118
	Keterlibatan_Kerja	.276	.099	.241	2.788	.006	.902	1.108

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_Kerja

Dari Tabel 3 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,647 - 0,124 X_1 + 0,379 X_2 + 0,276 X_3$$

Dari hasil diatas, dapat menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,647 merupakan nilai yang tetap dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan asumsi variabel stres kerja, komunikasi, dan keterkibatan kerja mempunyai nilai koefisien yang tetap (tidak berubah).
2. Jika nilai stres kerja mengalami perubahan pada satuan tertentu, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,124 satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model penelitian ini tidak mengalami perubahan yang sama.
3. Jika nilai komunikasi mengalami perubahan pada satuan tertentu, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,379 satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model penelitian ini tidak mengalami perubahan yang sama.
4. Jika nilai keterlibatan kerja mengalami perubahan pada satuan tertentu, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,276 satuan tertentu dengan asumsi bahwa variabel lainnya dalam model penelitian ini tidak mengalami perubahan yang sama.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan F (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F, maka diperlukan derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut dengan menggunakan rumus berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1, df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini jumlah sempel (n) ialah 115 dan jumlah keseluruhan variabel (k) ialah 4 sehingga diperoleh:

1. $df \text{ (pembilang)} = 4-1 = 3$

2. $df \text{ (penyebut)} = 115-4 = 111$

Nilai Fhitung yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 22.0 lalu akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\% = 2,690$.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.240	3	62.747	12.265	.000 ^b
	Residual	567.882	111	5.116		
	Total	756.122	114			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_Kerja

b. *Predictors: (Constant), Keterlibatan_Kerja, Stres_Kerja, Komunikasi*

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat hasil Uji F secara simultan, dan diperoleh nilai Fhitung = 12,265 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan Ftabel = 2,690. Nilai Fhitung > Ftabel (12,265 > 2,690). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil ini telah fit dan layak dipakai untuk penelitian ini.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Pada penelitian ini uji t digunakan ntuk mengetahui pengaruh secara jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Tabel 5. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.647	2.090		6.050	.000		
	Stres_Kerja	-.124	.071	-.145	-1.736	.085	.971	1.030
	Komunikasi	.379	.088	.374	4.295	.000	.894	1.118
	Keterlibatan_Kerja	.276	.099	.241	2.788	.006	.902	1.108

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_Kerja

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah sebanyak n=115 responden. Maka dapat diperoleh nilai tabel = 1,658. Berdasarkan hasil tabel 5 menggunakan SPSS 22.0 berikut merupakan hasil dari uji t, yaitu:

1. Pada variabel Stres Kerja diketahui nilai thitung < ttabel yakni -1,736 < 1,658 dan nilai sig > 0,05 yaitu 0,085 sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
2. Pada variabel Komunikasi diketahui nilai thitung > ttabel yakni 4,295 > 1,658 dan sig < 0,05 yaitu 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
3. Pada variabel Keterlibatan kerja diketahui thitung > ttabel yakni 2.788 > 1,658 dan sig < dari 0,05 yaitu 0,006 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.229	2.26187

a. *Predictors: (Constant), Keterlibatan_Kerja, Stres_Kerja, Komunikasi*

b. *Dependent Variable:* Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai $R\text{-Square}$ (R^2) = 0,249. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan variabel independent menjelaskan variabel terikat 0,249 atau sama dengan 24,9%. Selanjutnya agar dapat mengetahui nilai *error* pada pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada perhitungan dibawah ini:

$$\begin{aligned} e &= 1 - R\text{square} \\ &= 1 - 0,249 \\ e &= 0,751 \text{ atau } 75,1\% \end{aligned}$$

Sebanyak 75,1% merupakan tingkat presentasi dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini atau dengan kata lain merupakan error dari koefisien determinasi (R^2), variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini antaranya: kompensasi motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai thitung < ttabel yaitu $-1,736 < 1,658$ dan nilai sig > 0,05 yaitu $0,085 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Adapun penelitian ini dikatakan tidak berpengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja dikarenakan bagaimana cara karyawan tersebut dapat menghadapi stres itu sendiri, pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan akan menjadi tantangan tersendiri bagi setiap karyawan dan stres pun tidak mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Ketika seorang karyawan mengalami stres kerja maka karyawan tersebut akan semakin giat dalam pekerjaannya dan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki agar tercapai target yang diinginkan karyawan tersebut dan bagi perusahaan (Agarwal, 2015)

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai thitung > ttabel yakni $4,295 > 1,658$ dan nilai sig < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ berarti nilai H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Adapun penelitian ini dikatakan berpengaruh karena, komunikasi yang dilakukan secara baik dan jelas maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap karyawan yang bekerja di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. Komunikasi yang dilakukan secara baik dan benar akan dapat menghasilkan kepuasan kerja yang semakin tinggi didalam perusahaan (Muhraweni dkk, 2017).

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai thitung > ttabel yaitu $2,788 > 1,658$ dan nilai sig < 0,05 yaitu $0,006 < 0,05$ berarti nilai H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Adapun penelitian ini dikatakan berpengaruh karena, karyawan yang melibatkan dirinya terhadap pekerjaan dan memberikan energy dan usaha untuk pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memberikan ide-ide, masukan dan penilaian mengenai pekerjaannya terhadap atasan, dan jika ide-ide dan masukan diterima maka karyawan tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya juga pihak perusahaan dapat memberikan hadiah atau reward terhadap karyawan tersebut (Feri Andriyan et al, 2021).

Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, komunikasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai uji F yang menunjukkan tanda positif dengan nilai Fhitung > Ftabel yakni $12,265 > 2,690$ dan nilai sig < 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa stres kerja, komunikasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja, komunikasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen Grand Mercure Medan Angkasa Hotel harus dapat memerhatikan para karyawannya agar stres kerja tidak terjadi dilingkungan kerja, hal tersebut dapat membuat setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dilaksanakan.
2. Komunikasi menjadi salah satu faktor penting didalam pekerjaan, selalu tingkatkan komunikasi diantara setiap karyawan maupun kepada atasan agar tidak terjadi kesalahpahaman didalam waktu bekerja.
3. Sebaiknya ide-ide baru yang diberikan atau disampaikan oleh setiap karyawan dapat di dengarkan oleh pihak atasan, agar karyawan merasa bahwa dirinya di apresiasi sehingga karyawan mau untuk melibatkan diri dan menganggap pekerjaannya sebagai hal yang penting.
4. Untuk penelitian selanjutnya terkait kepuasan kerja, perlu adanya pertimbangan lain yang akan menjadi penentuan pada saat memilih variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menghasilkan penelitian yang baru yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya yang akan mendatang.

REFERENSI (REFERENCE)

- Agarwal, R. N. (2015). Stress, Job Satisfaction and Job Commitment's Relation With Attrition With Special Reference To Indian It Sector. *Journal International Management*. Pp: 720-731. Retrived from Journal International Management.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit: Pena Semesta.
- Fauziah, A dan Harefa, S. Y. (2016). Analisis Komunikasi dan Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi dan Pembangunan*, Vol. 17, No. 2 Hal 143-154. 2 Desember.
- Feri Andriyan, Rahmi Widyanti & M. Zainul. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Restoran Shanghai Palace).
- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, hal 937-947
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen* (Edisi II). Yogyakarta: BPFE.
- Lu, Chia-Ju, Yi-Yu Shih, Yi-Lien Chen. (2013). Effects Emotional Labor and Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Bussines Hotel Chains. *International Journal of Organizational Innovation*, 5 (4) pp: 165-176.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mariani, Luh Mang Indah., dan Ni Ketut Sariyathi. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(7). Hal 3540-3569.
- Muhraweni, Rasyid & Gunawan. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 2 No.1. hal 55-70.

- Nasution, Erni Hayati. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Afektifitas dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2 No.1, hal 123-134.
- Neenu Ann Mathew (2013). Effect of Stress on Job Satisfaction Among Nuses in Central Kerala. *IOSR Journal of Business and Management*. Vol. 7, Issue 2, pp 47-51. ISSN 2278-487X.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*. 3(1) 63-73..
- Rahyuda, I Ketut, Wayan Murjana Yasa & Ni Nyoman Yuliarmi. (2005). *Metodologi Penelitian*. Denpasar: Ekonomi Udayana.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Ketiga. Jakarta.
- Robbins, S.P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rose, Vasse Joy. (2012). Monetary Motivation, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*
- Sandriati, L. (2014). *Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Sebagai Modiator Pengaruh Psychological Climate Pada Turnover Intention*.
- Septiadi, Sebastianus Alexander, Sintaasih, Desak Ketut, Wibawa, & I Made Artha. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Pemediasi Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*: Vol. 6. No. 8. Hal 3103-3132.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Kesembilan). Jakarta: Kencana.
- Zorlu, Kursad. (2012). The Perception Of Self-Esteem And Self-Efficacy As Transforming Factors In The Sources Of Role Stress And Job Satisfaction Relationship Of Employess: A Trial Of A Staged Model Based On The Artificial Neural Network Method. *African Journal of Business Management*, 6(8), pp. 3014-3025.