

## PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAMKAR PEMKO BATAM

Yandra Rivaldo<sup>1</sup>, Dibyo Harits Sulaksono<sup>2</sup>, Yandri Pratama<sup>3</sup>, Supriadi<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi Syariah, IAI Abdullah Said, Batam

<sup>2</sup>Fakultas Pertanian, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

<sup>3</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru

<sup>4</sup>Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam

e-mail: [yandraa.rivaldo@gmail.com](mailto:yandraa.rivaldo@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the effect of job stress, communication, organizational commitment and motivation on job satisfaction. The population of this research is the Damkar Pemko Batam employees, amounting to 48 people. The sample consisted of 48 respondents, taken by the saturated sampling method. Data analysis uses multiple regression and hypothesis testing. The results of this study concluded that job stress variables significantly influence job satisfaction, communication variables significantly influence job satisfaction, organizational commitment variables significantly influence job satisfaction, motivation variables have a significant effect on job satisfaction. Variable work stress, communication, organizational commitment and motivation together have a significant effect on job satisfaction.*

**Kata kunci:** Stress, Communication, Organizational Commitment, Motivation, Satisfaction

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang mempunyai faktor internal sangat penting dalam peranannya yang hakikatnya berfungsi sebagai penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan dan juga sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu perlu adanya mengarahkan pendayagunaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi. Sumber daya manusia yang cukup berperan pada sebuah organisasi adalah pegawai.

Setiap perusahaan pasti sangat memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha yang dijalankannya untuk dapat mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Salah satunya ialah

manajemen sumber daya manusia yang berperan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang juga memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian.

Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja. Kepuasan kerja dapat memiliki pengaruh

yang substansial pada keinginan keluar individu pada pegawai Damkar Pemko Batam. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja tinggi lebih jarang meninggalkan pekerjaannya dibandingkan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Rasa tidak puas bekerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang karyawan juga menimbulkan berbagai masalah, seperti perilaku kerja pasif serta dapat merusak atau mengganggu kinerja pekerja lain.

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Apabila penyesuaian diri gagal atau salah, maka akan mengakibatkan terjadinya stres di tempat kerja. Kondisi-kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan di luar diri seseorang. Stres pekerjaan diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaannya tidak dapat mereka penuhi. Stres muncul saat pegawai tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan.

Beberapa faktor pemicu stres adalah ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak adanya dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan. Suatu kondisi yang membuat stres seseorang pegawai belum tentu akan dapat membuat stres pegawai lainnya. Konflik yang terjadi di antara pegawai mungkin akan menimbulkan stres kerja pada salah seorang pegawai sedangkan pegawai lainnya tidak mengalaminya. Stres kerja di

Damkar Pemko Batam yaitu kurangnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, fasilitas yang diberikan kurang memadai salah satunya pegawai tidak diberikan alat pelindung dalam bekerja, factor seperti ini yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam.

Saat melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan sebuah pentransferan makna maupun pemahaman makna kepada orang lain dalam bentuk lambang-lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi memahami maksud dari informasi tersebut.

Fenomena yang ada di Damkar Pemko Batam antara lain sering terjadinya salah paham antara atasan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan, permasalahan yang terjadi atasan dengan bawahan disebabkan oleh adanya perubahan dalam instansi mengenai penghitungan gaji atau upah kerja pegawai, namun pihak Damkar Pemko Batam belum memberitahukan para pegawai, sehingga pegawai merasa diperlakukan tidak adil atau semena-mena oleh pihak pimpinan.

Komitmen organisasional menjadi sangat penting bagi organisasi, khususnya pada Damkar Pemko Batam, karena komitmen organisasional disinyalir sebagai prediktor yang baik bagi kepuasan kerja. Seorang individu masuk ke dalam suatu organisasi dengan bermacam kebutuhan,

keinginan dan kemampuan, dan mereka berharap dapat menemukan sebuah lingkungan kerja dimana individu tersebut dapat menggunakan kemampuan serta memenuhi berbagai macam kebutuhan dasarnya. Saat individu tersebut menemukan peluang tersebut dalam pekerjaannya, maka komitmen terhadap organisasi akan meningkat. Sebaliknya, saat perusahaan gagal memberikan pemenuhan kebutuhan, maka komitmen terhadap organisasi cenderung menurun. Pegawai dengan tingkat komitmen organisasi tinggi akan menunjukkan kepuasan kerja yang baik. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi *human resources management*.

Komitmen tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan pegawai menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, pegawai mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja lebih merefleksikan respon seorang pegawai terhadap pekerjaan atau beberapa aspek dalam pekerjaannya dimana aktivitas harian mungkin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, maka komitmen organisasi bersifat lebih luas, yaitu mencerminkan respon afektif seorang pegawai kepada organisasi secara keseluruhan.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti yaitu banyak pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya salah satunya adalah pegawai diberikan pekerjaan dan diberikan waktu menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan tetapi pegawai tidak bisa menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan.

Motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan.

Keberhasilan dalam mempengaruhi prinsip kerja tergantung dari bagaimana cara seorang motivator dalam melaksanakan motivasi itu sendiri. Untuk mencapai sebuah tujuan, maka perusahaan perlu mengevaluasi permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, peningkatan motivasi kerja pada pegawai merupakan sebuah tugas dan kewajiban manajemen sumber daya manusia.

Motivasi kerja pegawai pada Damkar Pemko Batam dinilai masih memiliki permasalahan, hal tersebut terlihat masih adanya pegawai yang memiliki perilaku indisipliner, proses layanan kebakaran masih terkesan lambat dan hal demikian terlihat dari perilaku personel setiap pengaduan masyarakat tentang adanya kebakaran selalu gerak lambat, hal tersebut tidak akan terjadi apabila motivasi pegawai sangat baik karena melakukan pekerjaan dengan sigap dan cepat.

## KAJIAN PUSTAKA

### Stres Kerja

Stres dalam bekerja merupakan kasus yang sudah dianggap biasa dalam dunia bekerja. Karena setiap pekerjaan dari bawah hingga tingkat manajemen atas pasti berpotensi munculnya stres kerja, baik karena dorongan internal maupun eksternal. Menurut Umar (2017) stres didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang pekerja. Terdapat hubungan langsung antara stres dan kinerja.

Menurut Umar (2017) bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan tidak ada dan akibatnya kinerja rendah. Semakin tinggi tingkat stress karena tantangan kerja yang juga bertambah, maka akan mengakibatkan

kinerja juga bertambah. Tetapi jika stres sudah maksimal, tantangan kerja yang bertambah tidak lagi dapat meningkatkan kinerjanya, melainkan akan menurunkan kinerjanya. Jadi stres kerja seorang karyawan harus berada dalam posisi standar maksimal kinerja.

### **Komunikasi**

Anjarwarni (2016) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari seseorang ke orang lain. Agustini (2017) Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis, maupun menggunakan alat komunikasi.

### **Komitmen Organisasi**

Mathis (2017) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Sopiah (2016) komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota-anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Jadi komitmen organisasi diartikan sebagai sikap karyawan untuk berorganisasi dengan menerima dan menjunjung tinggi nama baik organisasi dan mengamalkan budaya-budaya yang terkandung dalam organisasi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Sunyoto, 2015). Menurut Riniwati (2016) motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah rangkaian nilai dan sikap untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah hal yang lebih spesifik.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2015) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering di kaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Robbins (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari sebagai aspek pekerjaan tersebut. Untuk lebih memahami kepuasan kerja yang lebih komprehensif berikut ini disajikan pengertian kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Rivai, 2015).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kausal, yaitu penelitian yang dirancang untuk menilai probabilitas suatu hubungan sebab akibat antar spesies (Sanusi, 2014). Selain itu, membuat

kuesioner atau daftar pernyataan menggunakan skala likert dan pola informasi menggunakan analisis kuantitatif.

Penelitian kuantitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang menggunakan metode deduktif dan induktif. Pendekatan ini didasarkan pada rancangan penelitian, gagasan para ahli, serta pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi masalah dengan usulan solusi perbaikan atau evaluasi (Rivaldo, 2020). Populasi penelitian ini adalah pegawai Damkar Pemko Batam dengan jumlah populasi 48 dan sampel 48 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015).

Penelitian kuantitatif terdapat dua faktor kunci yang mempengaruhi kualitas data penelitian yaitu kualitas bahan penelitian dan kualitas pengumpulan data (Rivaldo, 2020). Kualitas alat penelitian mengenai keandalan dan keandalan peralatan dan kualitas pengumpulan data mengenai keakuratan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan menggunakan skala *likert*. Proses menganalisis data merupakan proses setelah semua informasi terkumpul dari penulis termasuk data kelompok

berdasarkan jenis dan tipe responden, menghasilkan data terhadap semua responden, menghasilkan umpan balik.

Informasi untuk setiap variasi yang dipelajari, hitung untuk menjawab rencana masalah dan hitung untuk menguji hipotesis yang disajikan (Sugiyono, 2015). Proses analisis data dilakukan setelah informasi yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian terkumpul, analisis data ini juga dimaksudkan untuk memperoleh ringkasan atau interpretasi jawaban dalam versi penelitian berdasarkan data yang terkumpul terkait dengan perkembangan masalah dan teori yang diangkat dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini digunakan analisis data dengan menggunakan alat analisis matematis SPSS 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai  $r$ -hitung  $> r$ -tabel 0.300 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  sehingga dinyatakan *realibel*.

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

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.25230970
	Absolute	.126
Most Extreme Differences	Positive	.104
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.506

Sumber: Data Primer diolah

Menganalisa hasil uji kolmogorov-smirnov pada tabel 1 di atas dapat diambil kesimpulan bahwa data memiliki distribusi

normal karena nilai Kolmogorov-Smirnov memiliki tingkat signifikansi  $0.506 > 0.05$ .

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	.317	3.158
Komunikasi	.270	3.698
Komitmen Organisasi	.330	3.029
Motivasi	.225	4.438

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 di atas tampak bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel stres kerja sebesar 3.158, komunikasi sebesar 3.698, komitmen organisasi sebesar 3.029 dan motivasi sebesar 4.438

kurang dari 10. Nilai *tolerance* variabel stres kerja sebesar 0.317, komunikasi sebesar 0.270, komitmen organisasi sebesar 0.330 dan motivasi sebesar 0.225 lebih besar dari 0.10. Penelitian ini bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

**Tabel 3 Hasil Uji Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.896	1.400		2.068	.046
1 Stres Kerja	-.064	.061	-.285	-1.050	.300
Komunikasi	.055	.058	.280	.954	.346
Komitmen Organisasi	-.028	.038	-.194	-.732	.469
Motivasi	-.019	.057	-.108	-.335	.739

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Primer diolah

Menurut hasil uji glejser pada tabel 3 di atas terdapat nilai signifikansi variabel stres kerja  $0.300 > 0.05$ , komunikasi  $0.346 > 0.05$ , komitmen organisasi  $0.469 > 0.05$  dan variabel motivasi  $0.739 > 0.05$ . sehingga

dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing-masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai lebih besar dari alpha.

**Tabel 4 Hasil Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.772	2.314		4.223	.000
1 Stres Kerja	.746	.101	.539	7.397	.000
Komunikasi	.205	.096	.168	2.136	.039
Komitmen Organisasi	.137	.063	.155	2.179	.036
Motivasi	.211	.094	.194	2.248	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4 di atas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9.772 + 0.746X_1 + 0.205X_2 + 0.137X_3 + 0.211X_4 + e$$

1. Stres kerja memiliki nilai t hitung  $7.397 > 1.682$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . maka keputusannya H1 diterima. maka stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Komunikasi memiliki nilai t hitung  $2.136 > 1.682$  dan nilai signifikansi  $0.039 < 0.05$ . maka keputusannya H2 diterima. maka komunikasi secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Komitmen organisasi memiliki nilai t hitung  $2.179 > 1.682$  dan nilai signifikansi  $0.036 < 0.05$ . maka keputusannya H3 diterima. maka komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Motivasi memiliki nilai t hitung  $2.248 > 1.682$  dan nilai signifikansi  $0.030 < 0.05$ . dari maka keputusannya H4 diterima. maka motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 5 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	965.295	4	241.324	139.223
	Residual	65.868	43	1.733	
	Total	1031.163	47		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Primer diolah

Hasil uji f pada tabel 5 di atas didapatkan nilai f-hitung  $240.324 > 2.60$  f-tabel dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga keputusannya H5 diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan stres

kerja, variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam.

**Tabel 6 Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	.936	.929	1.31657

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 6 di atas diperoleh nilai angka R sebesar 0.968, hal ini berarti korelasi stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 96.8%. Nilai R<sup>2</sup> (determinasi) sebesar 0.936, hal ini berarti presentase stres kerja, komunikasi, komitmen

organisasi dan motivasi memiliki sumbangan sebesar 93.6%, kesimpulannya bahwa stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi mampu memberi sumbangan yang besar terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam.

Stres kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja pegawai Damkar Pemko Batam. Hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan tugas yang terlalu tinggi, adanya tuntutan peran aktif yang cukup membuat pegawai merasakan stres dalam bekerja dan pegawai cenderung enggan dalam melakukan pekerjaan yang kondisinya tidak kondusif sehingga memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai.

Komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam. Hal ini disebabkan oleh adanya komunikasi yang informasinya selalu bias sampai kepada pimpinan, pegawai mampu mengkomunikasikan segala bentuk informasi kepada seluruh rekan kerja, terjalinnya hubungan yang baik akibat dari komunikasi dapat membuat kepuasan dalam bekerja dapat meningkat.

Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam. Hal ini disebabkan oleh adanya rasa kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya saat ini, memiliki arti yang besar bagi kehidupannya, dan adanya secerca pengorbanan agar dapat bertahan hingga saat ini mampu memberi kepuasan tersendiri bagi kepuasan kerja seorang pegawai.

Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Terdapat keadilan dalam pembagian gaji dan adanya sebuah penghargaan dari instansi. Adanya sebuah kepastian dalam keamanan pada saat pegawai bekerja sehingga meningkatkan dan mendorong pegawai untuk mampu merasakan kepuasan dalam bekerja, maka semakin tinggi motivasi pegawai maka

akan meningkatkan kepuasan kerja yang baik.

Stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam. Maka dengan rendahnya tingkat stress seseorang, komunikasi yang selalu terjalin dengan baik, mampu berkomitmen pada organisasi dan motivasi bekerja yang tinggi mampu menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra (2016), Ferdyan (2017), Agustini (2017), Noor (2018), dan Gunawan (2019).

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Damkar Pemko Batam. Institusi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja yang harus dilakukan adalah terus memberikan semangat atau dorongan dengan berbagai macam cara yaitu menaikkan bonus kinerja, menyambut aspirasi dari pegawai dan lebih mengutamakan jalinan hubungan yang baik.

Meningkatkan mutu sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan studi banding ke institusi yang lebih kompeten sehingga secara membuat pegawai lebih kreatif dalam melakukan pekerjaan, memodernisasi perangkat kerja pegawai sehingga turut andil dalam perkembangan era automasi atau industri 4.0 dan ISO yang ada di institusi untuk terus di tingkatkan sehingga membuka kesempatan baru bagi perkembangan pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauziah. (2017). Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara. Jurnal PIKOM Vol.17 No.2. DOI 10.31346/jpkp.v17i2.757
- Anjarwani. (2016). Komunikasi Teraupetik. Kemenkes. Jakarta.
- Ferdyan, Firza. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi Vol.14 No.2. DOI 10.25105/mraai.v14i2.2052
- Gunawan, Nisa Meitasari, AA. Ayu Sriathi. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Vol.8 No.9. ISSN:5344-5371. DOI 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i09.p01
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner Robert. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Zainul Arifin. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Vol.16 No.4. DOI 10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.123
- Putra, I Gusti Ayu Yuliana Lestari, I Nyoman Sudharma. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen Vol.8 No.9. ISSN:5344-5371
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. (2016). Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline To Work Productivity Of Department Marine And Fisheries. Economic and Social of Fisheries and Marine. <https://doi.org/10.21776/ub.ecsofim.2016.004.01.02>
- Rivai, Veithzal. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(3), 505-515
- Rivaldo, Y., Oktavianti, O., & Ukhriyawati, C. F. (2020, December). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. In *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* (Vol. 1, No. 1, pp. 330-340)
- Robbins, Stephen. (2017). Prilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2016). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Tjatjuk, Siswandoko dan Darsono. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Umar, Husein. (2017). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.