

PENGARUH MOTIVASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PERUSAHAAN CV. CITRA ABADI

Alfonsus B. Say, Elizabeth Dewi Novita

STIE Unisadhuguna, Jakarta, Indonesia

Email: alfons.bsay@ubs-usg.ac.id, elisabethdewi15@gmail.com

Abstrak

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah stress kerja dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir serta kondisi seseorang sehingga dapat menurunkan kepuasan seseorang akan pekerjaannya. Sedangkan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja sebagai di CV. Citra Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan CV. Citra Abadi Kelapa Gading Jakarta Utara yang berjumlah 70 responden dengan teknik Purposive Sampling. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Stress kerja, motivasi, kepuasan kerja.

Abstract

Job satisfaction itself is influenced by various factors, including work stress and motivation. This study aims to analyze the effect of job stress and motivation on job satisfaction. Work stress is a condition that affects one's emotions, thinking processes and conditions so that it can reduce one's satisfaction with his work. While motivation is the willingness to expend a high level of effort towards organizational goals, which is conditioned by the ability of that effort to fulfill an individual need. This study aims to test and analyze the effect of work motivation and work stress on job satisfaction as in CV. Citra Abadi Kelapa Gading, North Jakarta. The data collection method was carried out through questionnaires distributed to CV employees. Citra Abadi Kelapa Gading, North Jakarta, totaling 70 respondents using purposive sampling technique. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of the SPSS program. Based on the results of the research tests conducted, it shows that work motivation has an effect on job satisfaction, work stress has an effect on job satisfaction.

Keywords: *Job stress, motivation, job satisfaction.*

Pendahuluan

Era globalisasi saat ini merupakan suatu fenomena yang tidak hanya terbatas pada ruang, waktu dan wilayah tertentu. Hal ini berpengaruh pada kehidupan manusia salah satunya yakni persaingan bisnis (Lispiana & Mayasari, 2022). Maka dari itu, perusahaan dituntut untuk dapat beradaptasi secara cepat agar mampu menghadapi persaingan dalam bisnis. Inilah salah satu kunci untuk dapat memenangkan persaingan dengan memiliki sumber daya manusia berkualitas yang dapat membantu suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya (Nurbait, 2022).

Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang paling penting dalam operasional perusahaan (Putri et al., 2021). Meskipun sarana dan prasarana di dalam perusahaan baik, tetapi jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki berkualitas dan berketerampilan serta jiwa kompetisi yang tinggi maka akan sulit untuk perusahaan dalam bersaing dengan pesaing-pesaing potensial perusahaan lainnya, namun apabila suatu perusahaan yang baik dengan manajemen yang dapat mengaturnya dengan baik, maka akan dapat membentuk suatu interaksi atau hubungan yang baik antar karyawan satu dengan lainnya (Handoko et al., 2022).

Sebenarnya SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor-faktor produksi, melainkan sebuah aset yang harus di kelola dengan baik. Dimana peran karyawan dalam suatu organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital atau dibutuhkan untuk dapat mencapai serta menjalankan fungsi tujuan dari sebuah perusahaan (Arcaya Maniko Tama, 2022). Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana, serta pengendali yang sangat baik dan berperan aktif dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi atau industri. Inillah mengapa karyawan dapat disebut sebagai penunjang untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap suatu pekerjaannya. Sikap inilah yang akan menjadi dan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaannya dalam pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Sikap-sikap karyawan ini dikenal sebagai kepuasan kerja, dari komunikasi, motivasi sampai dengan stress kerja atau frustrasi yang di timbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya (Wibowo & Iswanto, 2021).

Kepuasan kerja memiliki peran penting bagi karyawan dalam perusahaan karena dari hasil pekerjaan puas atau tidaknya terhadap pekerjaannya terlihat dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan tersebut dapat menimbulkan kebahagiaan sendiri dan membuat semakin rajin dalam bekerja. Kepuasan kerja tersebut tercipta dari setiap individual karena setiap individual memiliki kepuasan kerja berbeda-beda sesuai karakter masing-masing setiap pribadi karyawan. Kepuasan kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kepuasan kerja juga dapat di pengaruhi oleh Komunikasi (Pratiwi & Endratno, 2015).

Setiap bisnis harus memiliki strategi komunikasi bisnis yang efektif dan baik untuk dapat diterapkan pada setiap anggota karyawan di perusahaannya (Syahida et al., 2022). Komunikasi yang efektif mempengaruhi proses, efisiensi, dan setiap lapisan perusahaan

mampu mempengaruhi karyawan serta unsur lainnya sehingga membuat produktivitas yang sangat memuaskan. Komunikasi ini bisa diartikan sebagai suatu komunikasi yang dilakukan secara verbal maupun *nonverbal* (Eldon et al., 2024). Dimana dalam komunikasi ini berisi pendapat, ide, gagasan, maupun informasi. Komunikasi ini dapat dilakukan secara personal maupun impersonal. Berdasarkan hal tersebut maka, buku ini menyajikan segala yang dibutuhkan oleh para pelaku usaha dalam menjalankan roda perputaran perusahaannya agar dapat menciptakan kualitas dan kuantitas perusahaan yang baik. Selain komunikasi, motivasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan Daft (Rivaldo et al., 2021). Antonio dan Sutanto, menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pekerja yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat karyawan bekerja secara maksimal. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi. Hal tersebut timbul karena kurangnya motivasi kerja yang berasal dari diri sendiri maupun rekan kerja, terjadinya kejenuhan kerja yang menyebabkan karyawan tidak mempunyai gairah dalam menjalankan pekerjaannya karena merasakan pekerjaan yang membosankan dan jenis pekerjaan yang sama, suasana kerja yang kurang nyaman (Ritonga et al., 2019). Motivasi adalah sebuah dorongan yang dapat dijadikan sebagai energi bagi karyawan untuk dapat lebih giat dalam melaksanakan tugas mereka untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pimpinan akan lebih mudah meningkatkan prestasi serta kepuasan kerja karyawan jika sudah memahami peranan penting motivasi (Zein Adin, 2023). Menurut Herzberg, ada dua faktor yang mempengaruhi adanya rasa puas dan tidak puas dalam bekerja, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian (Jumiyati & Azlina, 2021). Dalam motivasi, elemen intensitas ini memang penting. Namun bagi perusahaan tidak akan berarti apa-apa jika intensitas seseorang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Maka elemen kedua, yaitu arah diperlukan untuk menyelaraskan motivasi individu dengan tujuan perusahaan. Maka, pertimbangan kualitas serta intensitas secara bersamaan perlu dilakukan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan, tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya dilakukan. Selain itu ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu stres kerja.

Tinggi rendahnya tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja serta kepuasan kerja karyawan (Arianto, 2022). Dalam hal ini, suatu organisasi perlu adanya usaha dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan dengan memperhatikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan karyawan agar sesuai dengan 3 kemampuan dan ukuran yang tepat pada karyawan. Apabila pekerja diberikan pekerjaan yang berlebih terkadang pekerja akan melihat pekerjaan tersebut menjadi stres tersendiri sehingga emosi positif yang dimiliki pekerja akan berkurang dan pekerja tersebut akan memiliki keluhan dalam melakukan pekerjaannya. baru dan mengundurkan diri, aspirasi (*voice*), yaitu secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan,

mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja, kesetiaan (loyalty), yaitu secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk ”melakukan hal yang benar”, dan pengabaian (neglect), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, menurunnya kinerja karyawan, dan meningkatnya tingkat kesalahan (Baihaky et al., 2022). Stress biasanya terlihat pada dampak yang ditimbulkan terhadap seseorang dibanding apa penyebab stress itu sendiri. Stress dapat berarti bermacam-macam. Masyarakat awam menggambarkan stress sebagai suatu perasaan tertekan, gelisah, atau khawatir terhadap sesuatu yang mengganggu pikiran seseorang.

Metode

Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah ilmu yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisa data, dan interpretasi hasil analisis untuk mendapatkan informasi guna penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Penelitian ini akan melakukan survey dengan menggunakan alat kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data dan hasil itulah akan diolah dengan software SPSS versi 26.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas pada Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	Motivasi (X1)		
	r Hitung	r Tabel n=70	Keterangan
1	0.852	0.235	Valid
2	0.852	0.235	Valid
3	0.720	0.235	Valid
4	0.409	0.235	Valid
5	0.655	0.235	Valid
6	0.582	0.235	Valid
7	0.362	0.235	Valid
8	0.411	0.235	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Motivasi (X1) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 70 (Tujuh Puluh) yaitu 0,235.

Tabel 2. Uji Validitas pada Variabel Stres Kerja (X2)

Pernyataan	Stres Kerja (X2)		
	r Hitung	r Tabel n=70	Keterangan
1	0.575	0.235	Valid
2	0.557	0.235	Valid
3	0.596	0.235	Valid
4	0.730	0.235	Valid
5	0.757	0.235	Valid
6	0.845	0.235	Valid
7	0.810	0.235	Valid
8	0.810	0.235	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Stres Kerja (X2) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 70 (Tujuh Puluh) yaitu 0,235.

Tabel 3. Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan	Kepuasan Kerja (Y)		
	r Hitung	r Tabel n=70	Keterangan
1	0.999	0.235	Valid
2	0.990	0.235	Valid
3	0.921	0.235	Valid
4	0.990	0.235	Valid
5	0.973	0.235	Valid
6	0.990	0.235	Valid
7	0.990	0.235	Valid
8	0.990	0.235	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 70 (Tujuh Puluh) yaitu 0,235.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,761	8

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reabilitas variabel Motivasi (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,761 untuk standar Cronbach's Alpha Reliability 0,60 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian mengenai variabel Motivasi (X1) adalah Reliable dengan kriteria sangat tinggi

Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	8

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reabilitas variabel Stres Kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,851 untuk standar Cronbach's Alpha Reliability 0,60 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian mengenai variabel Stres Kerja (X2) adalah Reliable dengan kriteria sangat tinggi.

Tabel 6. Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,994	8

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reabilitas variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,994 untuk standar Cronbach's Alpha Reliability 0,60 sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian mengenai variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah Reliable dengan kriteria sangat tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95596757
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,078
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 200, dapat diartikan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.15 sehingga data dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolenaritas

Tabel 8. Uji Multikolenaritas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	52,794	3,589		,221	,825		
	Motivasi	2,095	,108	,073	,880	,382	,731	1,369
	Stres Kerja	1,137	,112	,848	10,192	,000	,731	1,369

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Uji Linier Berganda

Tabel 9. Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	52,794	3,589		,221	,825		
	Motivasi	2,095	,108	,073	,880	,382	,731	1,369
	Stres Kerja	1,137	,112	,848	10,192	,000	,731	1,369

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$Y' = 52.794 + 2.095 X_1 + 1.137 X_2.$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 52.794 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi (X₁), variabel Stres Kerja (X₂) tetap tidak mengalami perubahan

maka setiap kenaikan 1 unit konstanta akan meningkatkan Kinerja sebesar 52.794.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 2.095. Hal ini berarti jika Motivasi (X1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2.095, dengan asumsi variabel Stres Kerja (X2) dan konstanta dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 1.137. Hal ini berarti jika variabel Stres Kerja (X2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1.137, dengan asumsi variabel Motivasi (X1) dianggap konstan.

d. Uji T

Tabel 10. Uji T

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1174,467	2	587,234	65,259	,060 ^b
	Residual	602,904	67	8,999		
	Total	1777,371	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

e. Hubungan Variabel Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) Jika diperhatikan hasil tabel coefficients di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 26, maka nilai t hitung untuk variabel X1 (Motivasi) sebesar 3.069 sedangkan nilai t tabel untuk n =70 sebesar 0,199. Jadi $3.069 > 0.199$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X1) berkorelasi terhadap Kepuasan kerja (Y).

Tabel 11. Hubungan Variabel Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,784	3,248		-,549	,585		
	Stres Kerja	1,074	,095	,807	11,287	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

f. Hubungan Variabel Pengembangan Karier (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) Jika diperhatikan hasil tabel coefficients di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 26, maka nilai t hitung untuk variabel X2 (Stres Kerja) sebesar 11.287 sedangkan nilai t tabel untuk n =70 sebesar 0,199. Jadi $11.287 > 0.199$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja (X2) berkorelasi terhadap Kepuasan Kerja (Y).

g. Uji F

Tabel 12. Uji F

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,212	4,741		4,263	,000	
	Motivasi	,449	,146	,349	3,069	,003	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil uji ANOVA atau fhitung didapat nilai f hitung sebesar 65.259 dimana lebih besar dari nilai ftabel untuk $n = 70$ sebesar 3.13 atau $65.259 > 3.13$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 karena $0,003 < 0,05$, maka dapat dikatakan Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan Kepuasan Kerja(Y).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat menarik beberapa kesimpulan bahwa sebagai berikut;

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Citra Abadi, hal ini dilihat dari nilai t hitung untuk variable X1 (motivasi) sebesar 3.069 lebih besar dari 0.199 ($3.069 > 0.199$) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,449.
- 2) Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Citra Abadi, hal ini dilihat dari nilai t hitung untuk variable X2 (stress kerja) sebesar 11.287 lebih besar dari 0.199 ($11.287 > 0.199$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,1074.
- 3) Motivasi dan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Citra Abadi, hal ini dilihat dari nilai f hitung untuk kedua variable X1 (motivasi) dan X2 (stress kerja) sebesar 65.259 lebih besar dari 3.13 ($65.259 > 3.13$) dan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka dapat dikatakan Motivasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan Kepuasan Kerja(Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Arcaya Maniko Tama. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4). <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.606>
- Arianto, B. (2022). Peran Media Sosial Dalam Penguatan Komunikasi Bisnis Kewargaan di Era Ekonomi Digital. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 4(2). <https://doi.org/10.36423/Jumper.V4i2.1148>
- Baihaky, S., Nizar, Y. A., & Mustikowati, R. I. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Madu Tokkebi Snacks Malang. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(1).
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1). <https://doi.org/10.35794/Jmbi.V11i1.53375>
- Handoko, M., Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syawaluddin. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Bank Btpn, Tbk. *Pendidikan Tambusai*, 6(1).
- Jumiyati, J., & Azlina, Y. (2021). Rapat: Komunikasi Bisnis Yang Efektif. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(3). <https://doi.org/10.58487/Akrabjuara.V6i3.1529>
- Lispiana, H., & Mayasari. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Nurbait, A. marlina. (2022). Pengaruh kualitas produk, kualitas pelayanan dan persepsi harga terhadap kepuasan konsumen. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 19(1). <https://doi.org/10.33061/Jeku.V19i1.7674>
- Pratiwi, I. S., & Endratno, H. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Cilacap Jawa Tengah. *Media Ekonomi*, 15(1). <https://doi.org/10.30595/Medek.V15i1.1286>
- Putri, N. D. P. D., Novitasari, D., Yuwono, T., & Asbari, M. (2021). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Journal Of Communication Education*, 15(1). <https://doi.org/10.58217/Joce-Ip.V15i1.226>
- Ritonga, M., Irawan, & Fikri, M. El. (2019). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2).
- 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*, 1(1).
- Syahida, F. A., Hasanah, A., & Adam, A. M. (2022). Perbandingan Kinerja Keuangan Perusahaan Asuransi Jiwa Full Syariah dan Unit Usaha Syariah di Indonesia Berdasarkan Rasio EWS dan RBC. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 9(3). <https://doi.org/10.20473/vol9iss20223pp338-351>
- Wibowo, P., & Iswanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosiding : Ekonomi Bisnis*, 1(1).
- Zein Adin. (2023). Dasar-Dasar Komunikasi Bisnis. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/jrmk.v3i1.2324>