



**PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT
MAKANAN, MINUMAN DAN KOSMETIK PT. INDUSTRI
JAMU DAN FARMASI SIDOMUNCUL, Tbk**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana Ekonomi

Oleh :

Anggit Murdaningsih NPM. 19510034

Dosen Pembimbing :

Fajar Suryatama, S Sos., SE., MM. NIDN. 0622047503

Dr. Eka Handriani, SE., MM. NIDN. 0607047601

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT MAKANAN, MINUMAN DAN KOSMETIK PT. INDUSTRI JAMU DAN FARMASI SIDOMUNCUL, Tbk

Oleh :

Anggit Murdaningsih

19510034

Bahwa Skripsi ini layak di sajikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal 07 November 2025

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

Fajar Suryatama, S Sos., SE., MM
NIDN: 0-6220475-03

Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN: 0-6070476-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Muhammad Arif Rakhman, SE., ME

NIDN : 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK KERJA DAN STRES
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT
MAKANAN, MINUMAN DAN KOSMETIK PT. INDUSTRI
JAMU DAN FARMASI SIDOMUNCUL, Tbk**

Oleh :
Anggit Murdaningsih
NPM : 19510034

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal

.....

Tim Penguji
ketua,



Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA,
NIDN : 0-61702880-03

Anggota,



Fajar Suryatama, S Sos., SE., MM
NIDN: 0-6220475-03

Anggota,



Dr. Eka Handriani, SE., MM
NIDN: 0-6070476-01

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja dalam menunjang kinerja karyawan, di mana PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk perlu menjaga komunikasi yang efektif, mengelola konflik, dan menekan stres kerja agar karyawan tetap optimal serta puas dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan tetap di unit makanan, minuman, dan kosmetik PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. dengan sampel berjumlah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan f.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa variabel komunikasi (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki korelasi sebesar 0,798 dengan koefisien regresi 0,947 serta nilai thitung $8,402 > t_{tabel} 1,66088$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Konflik kerja memiliki korelasi 0,737 dengan koefisien regresi 0,673, thitung $4,482 > t_{tabel} 1,66088$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, stres kerja memiliki korelasi 0,736 dengan koefisien regresi 0,712, thitung $4,470 > t_{tabel} 1,66088$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Fhitung $129,404 > F_{tabel} 2,31$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,796 menunjukkan bahwa 79,6% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: komunikasi, konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja, regresi linier berganda

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of job satisfaction in supporting employee performance, where PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk needs to maintain effective communication, manage conflict, and reduce work stress to ensure employees remain optimal and satisfied in their work. The purpose of this research is to determine the effect of communication, work conflict, and work stress on employee job satisfaction in the Food, Beverage, and Cosmetics Unit of PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

The research method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to permanent employees in the Food, Beverage, and Cosmetics Unit of PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk, involving a sample of 100 respondents. The data analysis techniques used include correlation analysis, regression analysis, the coefficient of determination test, and hypothesis testing using t-tests and F-tests.

The results show that the variables of communication (X1), work conflict (X2), and work stress (X3) have a positive and significant relationship with job satisfaction (Y) among employees of the Food, Beverage, and Cosmetics Unit of PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. Communication has a correlation value of 0.798 with a regression coefficient of 0.947, a t-value of 8.402 > t-table 1.66088, and a significance value of 0.000 < 0.05, indicating a positive and significant effect on job satisfaction. Work conflict has a correlation value of 0.737, a regression coefficient of 0.673, a t-value of 4.482 > t-table 1.66088, and a significance value of 0.000 < 0.05, showing a positive and significant effect on job satisfaction. Similarly, work stress has a correlation value of 0.736, a regression coefficient of 0.712, a t-value of 4.470 > t-table 1.66088, and a significance value of 0.000 < 0.05, indicating a significant effect on job satisfaction. Simultaneously, the three variables have a significant effect on job satisfaction with an F-value of 129.404 > F-table 2.31 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination value of 0.796 indicates that 79.6% of the variation in job satisfaction is explained by these three independent variables, while the remaining 20.4% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: communication, work conflict, work stress, job satisfaction, multiple linear regression

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis menjalankan studi. Oleh karena itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan kepada yang terhormat:

1. Dr. Ida Zahara Adibah, M.Si., selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan studi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.
2. Muhammad Arif Rakhman, S.E., M.E Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.
3. Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran Kabupaten Semarang.

4. Fajar Suryatama. S. Sos. S.E.M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan dengan keikhlasan dan ketelitian memberikan bimbingan baik berupa motivasi dan masukan bagi penulisan skripsi ini.
5. Dr Eka Handriani, SE., MM selaku pembimbing pendamping yang dengan kesabaran membimbing dan mengarahkan peneliti baik saran dan petunjuk dari awal hingga akhir guna penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua, suami serta buah hatiku yang menemani dengan penuh pengertian selama penulis menyelesaikan studi.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf pegawai FEB Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan Skripsi ini.

Atas bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat kelemahan. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya kritik dan saran demi perbaikan karya yang akan datang. Penulis mohon maaf apabila ada kesalahan kata yang kurang berkenan.

Ungaran, 07 November 2025

Anggit murdaningsih

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Kemuliaan terbesar dalam hidup bukan terletak pada tidak pernah terjatuh,
namun pada bangkit setiap kali kita terjatuh.”

- (Nelson Mandela)

“Jika kamu tidak dapat terbang maka berlailah, jika kamu tidak dapat berlari
maka berjalanlah, jika kamu tidak dapat berjalan maka merangkaklah, tetapi apa
pun yang kamu lakukan kamu harus terus bergerak maju.”

- (Martin Luther King Jr.)

“Dan sekarang aku berhasil menata ulang kembali hidup yang berantakan itu, aku
memilih berdamai dan menerima takdir, aku berhenti membenci keadaan, dan
perlahan bangkit mencari semangat hidup kembali.”

- Anggit Murdaningsih

PERSEMBAHAN

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua kandung saya.
Bapak Sujarno dan ibu Siti Zulaikhah. Terimakasih kedua orang tua ku tanpa doa kalian saya tidak akan bisa sampai dititik ini. Saya tidak hebat tapi doa kalian lah yang luar biasa hebatnya. Maaf pak bu, proses ku terlalu pelan karna aku harus berjalan sendiri dan jalan ku terlalu gelap, aku takut jatuh lagi.
2. Untuk suami saya tercinta Sahri yang tidak pernah lelah menemani saya melewati jalan panjang ini, yang saling menguatkan ketika saya merasa lelah dan ingin menyerah.
3. Untuk buah hati saya Alesha Dyaz Ayu Pramesta yang telah memberikan tujuan hidup baru, pengalaman baru, dan status baru yaitu menjadi seorang ibu.
4. Untuk keluarga besar saya
5. Untuk teman teman yang mungkin telah sampai pada tujuan lebih dulu dari saya, tetapi dukungan mereka tidak pernah putus untuk saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Dan yang terakhir untuk diri saya sendiri, meskipun jalan ini panjang dan memutar, meskipun jalan ini lebih jauh dan terjal, meskipun terkadang merasa lelah dan ingin menyerah. Tapi kamu sekarang sudah sejauh ini, jadi kenapa harus menyerah? Teruslah melangkah, karena di ujung jalan pasti ada keindahan yang menanti.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	xi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN	xi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional	12
F. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	42
C. Kerangka Pikir.....	43
D. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Lokasi Penelitian	46
C. Variabel Penelitian.....	46
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	50
F. Teknik Analisis Data.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. HASIL PENELITIAN	70
1. Gambaran Umum Perusahaan	70
2. Analisis Data	76
B. PEMBAHASAN	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
A. KESIMPULAN	94
B. SARAN	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Turnover	3
Tabel 1.2 Data Kesalahan Transaksi Proses Produksi	5
Tabel 1.3 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Rentang Usia	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	60
Tabel 4.1 Usia Responden	72
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	73
Tabel 4.3 Jenin Status	71
Tabel 4.4 Jenis Pekerjaan.....	75
Tabel 4.5 Jenis Kelamin Responden.....	75
Tabel 4.6 Uji Korelasi Sederhana.....	76
Tabel 4.7 Uji Korelasi Berganda	78
Tabel 4.8 Uji Regresi Sederhana X1	79
Tabel 4.9 Uji Regresi Sederhana X2	80
Tabel 4.10 Uji Regresi Sederhana X3	81
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi.....	84
Tabel 4.13 Uji t Parsial	85
Tabel 4.14 Uji f simultan	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Uji t Parsial	67
Gambar 3.2 Uji Simultan.....	69
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	86
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	87
Gambar 4.3 kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	88
Gambar 4.4 kurva Statistik Uji f	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Untuk mencapai kesuksesan didalam sebuah organisasi peran manusia sangatlah penting, karena mereka memberikan kontribusi berupa bakat, karya, kreatifitas, dan motivasi. Manusia juga membutuhkan banyak hal, yang berarti kebutuhan mereka terus bertambah seiring berjalannya waktu. Kebutuhan adalah segala sesuatu yang dimiliki, dicapai, dan dinikmati oleh manusia, yang mendorong mereka untuk bekerja. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, karyawan diperusahaan dipandang sebagai aset yang paling berharga. Sebagai komponen kunci dalam mencapai keberhasilan perusahaan, sangatlah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka merasa puas. Kepuasan kerja karyawan sangat berhubungan dengan produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan. Saat karyawan senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan bekerja dengan lebih antusias dan memberikan kontribusi terbaik. Hal ini akan berpengaruh positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Satu hal yang penting bagi perusahaan adalah membuat karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting di tempat kerja. Ketika karyawan merasa

puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan bekerja lebih baik. Mereka akan jarang absen dan merasa setia pada perusahaan. Ada beberapa hal dalam dan luar organisasi yang bisa memengaruhi seberapa puasny karyawan dengan pekerjaannya. Salah satu hal yang penting adalah kondisi lingkungan kerja, seperti komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja. Menurut Afandi (2018), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Prayogo (2019), kepuasan kerja adalah saat seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya secara emosional. Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana seseorang merasa terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menandakan apakah pekerjaan itu menyenangkan atau tidak. Kejadian yang terjadi di Unit Makanan Minuman dan Kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan tingkat pergantian karyawan yang signifikan belakangan ini. Kejadian ini menunjukkan bahwa ada masalah pokok di tempat kerja yang perlu dikenali dan diselesaikan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi yang tidak efektif, konflik kerja, dan stres kerja terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan yang kemudian menyebabkan keputusan untuk keluar dari perusahaan.

Berikut adalah data karyawan yang masuk dan keluar serta tingkat *turnover* pada Unit Makanan, Minuman, dan kosmetik PT.Industrri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk :

Tabel 1.1
Tingkat *Turnover* Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik
PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar (<i>Resign</i>)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Rata-Rata Jumlah Karyawan	<i>Turnover</i> (%)
2020	150	2	27	125	138	19,64
2021	138	23	49	112	125	39,20
2022	112	26	51	87	106	48,11
2023	87	25	52	60	73,5	70,75
2024	60	84	14	130	95	10,7
Total Rata-Rata <i>Turnover</i>						37,68

Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa perputaran karyawan pada Unit Makanan, Minuman, dan kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk mengalami peningkatan *turnover* yang signifikan dari tahun 2020-2024 bulan November terjadi *turnover* karyawan sebesar 37,68%. Kenaikan jumlah karyawan masuk pada tahun 2024 sebagian besar disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengangkat karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Namun peningkatan *turnover* yang signifikan menunjukkan bahwa kebijakan ini tidak sepenuhnya mampu mengatasi masalah ketidakpuasan karyawan. Tren peningkatan *turnover* yang signifikan selama beberapa tahun terakhir mengindikasikan adanya masalah mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di unit ini. Meskipun berbagai faktor dapat berkontribusi

terhadap peningkatan *turnover*, ketidakpuasan karyawan tampaknya menjadi salah satu penyebab utama. Situasi ini tentu saja berdampak negatif pada keberlangsungan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi di tempat kerja sangat penting untuk kelangsungan setiap organisasi. Sebagai sesuatu yang melibatkan pertukaran informasi, ide, dan perasaan, komunikasi yang mantap sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi modern, komunikasi bukan hanya tentang menyampaikan pesan, tetapi juga melibatkan berbagai hal seperti membangun hubungan antarpribadi, memecahkan masalah, dan mengelola konflik. Menurut Kincaid *et al* (2020), Komunikasi adalah cara bagi dua orang atau lebih untuk berbagi informasi dan saling memahami satu sama lain dengan baik. Menurut Lexicographer (2018), komunikasi adalah usaha untuk mencapai kesepahaman. Ketika dua orang berbicara, hal yang diinginkan adalah pemahaman yang sama terhadap pesan yang mereka sampaikan. Kemampuan berbicara adalah hal yang penting bagi semua orang. Komunikasi yang efektif dapat membantu kita mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen sumber daya manusia, komunikasi penting digunakan dalam proses rekrutmen, wawancara, dan pengakhiran kontrak kerja karyawan. Terkait dengan PT. Perusahaan Farmasi dan Industri Sido Muncul, Tbk. Permasalahan komunikasi yang dimaksud adalah struktur organisasi yang besar dan berlapis-lapis menyebabkan komunikasi antara manajemen dan karyawan tingkat bawah menjadi kurang efektif. Ini bisa membuat instruksi menjadi

ambigu dan akhirnya menyebabkan kesalahan dalam proses produksi. Merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh Lontoh (2022) yang menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berikut merupakan data rata-rata salah transaksi proses produksi akibat komunikasi yang kurang efektif dan instruksi yang tidak jelas dengan atasan saat bekerja :

Tabel 1.2
Data kesalahan transaksi proses produksi Unit makanan, minuman dan kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul,Tbk. bulan Jan – Jun 2024

Bulan	Total Proses Order	Jumlah Salah pada Proses Order	PRESENTASE KESALAHAN (%)
Jan	4500	291	6,47
Feb	3197	38	1,19
Mar	4642	158	3,40
Apr	3587	130	3,62
Mei	4633	174	3,76
Jun	4013	60	1,50
Rata- Rata per Bulan	4095	142	3,32

Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data di Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa cara menyampaikan instruksi kerja di perusahaan masih kurang efektif. Hal ini terlihat dari banyaknya kesalahan dalam proses produksi yang cukup tinggi, meskipun sedang mengalami penurunan. Struktur organisasi yang rumit bisa membuat komunikasi sulit antara atasan dan bawahan. Hal ini bisa menghambat kerja sama di dalam organisasi. Penelitian Gartner (2021) menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang efektif dapat berkontribusi sebanyak 70% terhadap kesalahan di

perusahaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian tersebut. Kondisi ini bisa menyebabkan pertikaian di antara karyawan dan berdampak buruk pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Konflik kerja adalah hal yang biasa terjadi dalam sebuah organisasi. Perbedaan pendapat, tujuan yang berbeda, dan gaya kerja yang berbeda bisa membuat konflik terjadi. Jika tidak diatasi dengan baik, konflik bisa membuat karyawan jadi tidak puas dengan pekerjaannya, menurunkan produktivitas, dan merusak hubungan antar rekan kerja. Menurut Haryati (2019), konflik kerja merupakan masalah di tempat kerja yang tidak dapat diatasi oleh karyawan. Pendapat lain dari Kurniawati (2020) menyatakan bahwa konflik kerja terjadi ketika karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang berbeda, menyebabkan perbedaan dan ketidakcocokan. Dalam hubungan dengan PT. Perusahaan Farmasi Sido Muncul, Tbk. Salah satu isu konflik kerja yang umum terjadi adalah perbedaan usia di antara karyawan. Perbedaan usia seringkali menyebabkan konflik di tempat kerja. Hal ini terjadi karena generasi yang lebih tua dan lebih muda memiliki pandangan, nilai, cara kerja, dan harapan yang berbeda, yang bisa menyebabkan ketegangan dan konflik di tempat kerja.

Berikut merupakan data dan usia karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk :

Tabel 1.3
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Rentang Usia

Usia	Jumlah
49-45	11
40-44	15
35-39	13
30-34	18
25-29	49
20-24	24

Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 , kita bisa melihat bahwa karyawan di Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT. Perusahaan Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. terdiri dari berbagai rentang usia. Ini bisa menjadi penyebab utama konflik kerja yang sering terjadi karena perbedaan usia di tempat kerja. Selain itu, perbedaan usia yang terjadi menunjukkan kemungkinan konflik yang tinggi. Perbedaan usia bisa memicu konflik dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Konflik kerja yang terus- menerus tidak hanya membuat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tetapi juga dapat menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi. Stres timbul karena individu merespons situasi yang penuh tekanan dan ketidakpastian akibat konflik. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2022), konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Stres di tempat kerja semakin menjadi perhatian utama di dunia kerja saat ini. Kehidupan semakin cepat, pekerjaan menuntut, dan teknologi terus berkembang bisa membuat karyawan merasa tertekan dan stres. Jika seseorang merasa stres di tempat kerja, mereka mungkin kesulitan berkonsentrasi saat bekerja. Rahmawanti (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat menurun karena stres yang dialami karyawan. Stres kerja adalah ketegangan yang terjadi saat fisik dan mental tidak seimbang, memengaruhi proses berpikir dan karyawan. Menurut

Judge *et al* (2018), stres kerja adalah saat manusia berinteraksi dengan pekerjaan, yang menimbulkan perubahan. Stres kerja adalah situasi yang terjadi saat seseorang menghadapi tuntutan, peluang, atau sumber daya yang diinginkan, namun hasilnya tidak pasti dan penting. Karyawan di perusahaan perlu bisa mengatasi stres, baik sendiri maupun dengan bantuan orang lain. Mereka sering merasa bahwa stres bukanlah hal yang penting, sehingga sulit menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Namun, tidak semua karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik ketika mengalami stres dan mencapai target yang telah ditetapkan. Masalah stres kerja di PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk termasuk banyaknya tugas kerja, pengawasan kurang baik, peran yang tidak jelas, dan kurangnya motivasi dari atasan. Dengan demikian, stres berlebihan dapat mengganggu kinerja karyawan, termasuk kualitas dan jumlah hasil kerja yang kurang memuaskan. Stres kerja adalah reaksi alami tubuh terhadap tuntutan dan tekanan di tempat kerja. Tetapi jika tidak mengelola stres dengan baik, bisa berdampak buruk pada banyak hal dalam hidup, termasuk kepuasan kerja karyawan.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, menjaga karyawan berbakat tetap tinggal di perusahaan menjadi tugas sulit bagi banyak perusahaan. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi dapat menyebabkan biaya rekrutmen dan pelatihan yang besar, serta mengganggu produktivitas dan stabilitas perusahaan. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah dasar di tempat kerja yang harus dikenali

dan diselesaikan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi yang baik, penyelesaian konflik yang efektif, dan stres kerja rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Jika komunikasi terganggu, konflik tidak ditangani dengan baik, dan karyawan merasa sangat stres, hal ini bisa membuat mereka tidak puas, kehilangan motivasi, serta akhirnya mencari pekerjaan baru. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggara (2022). Penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu adanya kesenjangan atau gap penelitian dan berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Unit Makanan, Minuman, dan kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk menganalisa serta melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di latar belakang sebelumnya, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.?

2. Bagaimana konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.?
3. Bagaimana stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan Kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.?
4. Bagaimana komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk ?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, serta menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti. Tetapi secara spesifik tujuan penelitian dilakukan pada karyawan Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Komunikasi,Konflik kerja, dan stres kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan landasan dan untuk menambah pengetahuan bagi penelitian yang akan datang sebagai wawasan yang berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan komunikasi, konflik kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti komunikasi, konflik kerja, stres kerja.

b. Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan pengetahuan yang sudah didapat di bangku kuliah, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan objek penelitian dan prakteknya di lapangan.

E. Definisi Operasional

Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan segala sesuatu apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi ini berfungsi untuk memberikan pemahaman yang jelas tentang arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis data. Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah Komunikasi (X1), Konflik Kerja (X2), dan Stres kerja (X3). Sedangkan Variabel dependen (variabel terkait) adalah kepuasan kerja. Untuk menghindari salah penafsiran atau kekeliruan, maka dikemukakan setiap variabel sebagai berikut :

1. Menurut Afandi (2018), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.
2. Menurut Lestari (2021), komunikasi ialah proses saling tukar informasi antara dua pihak dengan membentuk suatu hubungan. Informasi yang

disampaikan dapat berupa simbol, tanda, lambang, secara langsung atau dengan media.

3. Menurut Piana (2019), konflik kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, diantara berbagai bidang dalam sebuah organisasi, maupun diantara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi.
4. Menurut Hasibuan (2021), stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasa kekuwatiran kronis.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun dengan tujuan agar penulisan menjadi sistematis, berikut adalah sistematika penulisan dalam laporan hasil penelitian ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada pendahuluan diuraikan latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang landasan teori yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian, serta mengemukakan kerangka pemikiran dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sample, dan teknik pengambilan data serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum mengenai PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul,Tbk. , identifikasi responden, dan hasil analisis penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan hasil dan saran

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kepuasan Kerja (Y)

a) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini melibatkan banyak hal, seperti tugas yang diberikan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta penghargaan yang diterima. Kenyamanan kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan hasil kerja yang lebih baik, tingkat ketidakhadiran yang sedikit, dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan. Kepuasan kerja terjadi saat keterampilan, keinginan, dan pengembangan potensi kerja karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Afandi (2018), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai penting pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Menurut Prayogo (2019), kepuasan kerja adalah saat seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya secara emosional. Penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui program-program seperti pelatihan, pemberian penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut pendapat para tokoh yang telah dijelaskan di atas mengenai kepuasan kerja, dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas dan bahagia terhadap pekerjaan saat ini. Rasa puas ini muncul karena perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik, seperti mencapai tujuan kerja, suasana kerja yang dinamis, dan faktor-faktor lain yang mendukung karyawan dalam bekerja.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Afandi (2018), adalah sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*), Memenuhi kebutuhan adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh besar pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Saat karyawan mendapatkan kebutuhan mereka terpenuhi, mereka akan lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap perusahaan. Selain itu, jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, biasanya mereka akan lebih jarang absen dan jarang pindah kerja. Ini akan menghemat biaya untuk mencari dan melatih karyawan baru. Memenuhi kebutuhan karyawan merupakan investasi jangka panjang yang sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Dengan memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meraih keuntungan bisnis yang lebih besar.

- 2) Perbedaan (*Discrepancies*), Perbedaan atau *discrepancies* adalah kesenjangan antara harapan karyawan dan realitas di tempat kerja. Kesenjangan ini bisa berupa perbedaan gaji, beban kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Semakin jauh perbedaan antara harapan dan kenyataan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika harapan dan kenyataan seimbang atau bahkan melampaui harapan, maka kepuasan kerja akan meningkat. Konsep perbedaan ini diperkuat oleh Teori Ketidaksesuaian. Teori ini mengatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat diukur dengan menghitung perbedaan antara yang seharusnya diterima dan yang dirasakan dalam kenyataan. Perbedaan antara karyawan dapat memengaruhi seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Dengan memahami dan menyelesaikan perbedaan ini, perusahaan bisa membuat tempat kerja yang lebih positif dan produktif.
- 3) Pencapaian Nilai (*Value attainment*), Mencapai nilai (*value attainment*) adalah hal yang penting dalam menentukan seberapa puasnya karyawan dengan pekerjaannya. Ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan seseorang memungkinkan mereka untuk menghargai nilai-nilai pribadi yang dianggap penting. Ketika nilai-nilai pribadi seseorang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi dan pekerjaan yang mereka lakukan, maka tingkat kepuasan kerja meningkat. Pencapaian nilai dalam pekerjaan adalah sejauh mana seorang karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan sesuai

dengan nilai-nilai pribadi yang mereka pegang. Nilai dapat bermacam-macam, seperti pertumbuhan pribadi, kreativitas, dan kontribusi sosial, sekaligus status, keamanan finansial, dan pengakuan. Kesimpulannya, nilai pencapaian sangat penting untuk membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan memahami dan memenuhi nilai-nilai karyawan, perusahaan bisa meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, mengurangi pergantian, dan memperkuat budaya perusahaan.

- 4) Keadilan (*Equity*), Keadilan adalah faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa diperlakukan adil dalam hal distribusi imbalan, beban kerja, dan peluang, mereka akan lebih senang dengan pekerjaan mereka. Keadilan di tempat kerja berarti bahwa karyawan merasa bahwa perlakuan yang mereka terima sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan. Pekerja akan membandingkan apa yang mereka lakukan dengan yang dilakukan rekan kerja sejenis. Input bisa berupa pengalaman, pendidikan, usaha, dan waktu yang diinvestasikan dalam pekerjaan, sementara output bisa berupa gaji, promosi, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri. Keadilan sangat penting untuk membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta produktivitas karyawan.

5) Budaya Organisasi (*Organization Culture*), Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan, dan norma yang dipegang oleh sebuah organisasi. Budaya ini, menentukan cara pandang, perilaku, dan hubungan antar anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi adalah seperti karakter yang menciptakan identitas unik perusahaan. Ini adalah sekumpulan nilai, asumsi, dan perilaku yang dimiliki oleh semua anggota organisasi. Budaya ini mencakup kebijakan perusahaan, interaksi sehari-hari, cara berkomunikasi, dan cara menyelesaikan masalah. Maka, Budaya positif di dalam sebuah perusahaan sangat berharga dan penting. Dengan memiliki budaya perusahaan yang kuat, perusahaan bisa menarik serta mempertahankan karyawan yang terbaik, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

c) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

6) Pekerjaan, Merupakan salah satu tanda bahwa seseorang merasa puas dengan pekerjaannya. Pekerjaan sangat penting untuk menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Pekerjaan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja. Ketika karyawan bekerja sesuai dengan minat, keterampilan, dan nilai-nilai mereka, mereka akan merasa lebih termotivasi, produktif, dan puas dengan pekerjaannya. Pekerjaan

seseorang sangat dipengaruhi oleh tugas-tugas yang harus dilakukan dalam pekerjaan. Tugas dan tanggung jawab yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Hal ini disebabkan ketika karyawan bisa menggunakan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, mereka akan merasa lebih kompeten dan berharga.

7) *Turnover* Karyawan, Rotasi karyawan adalah salah satu tanda yang jelas tentang kepuasan kerja di sebuah perusahaan. Semakin banyak pegawai yang pindah, semakin mungkin ada masalah dengan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, ada hubungan negatif antara pergantian karyawan dan kepuasan kerja. Artinya, jika tingkat kepuasan kerja tinggi, maka tingkat *turnover* akan rendah. Tetapi perlu diingat bahwa omset juga bisa dipengaruhi oleh hal-hal lain yang di luar kendali perusahaan, seperti kondisi ekonomi, peluang kerja di pasar, atau keputusan pribadi karyawan. Analisis tingkat pergantian karyawan dan penyebabnya sangat penting bagi perusahaan. Dengan mengetahui alasan karyawan mengundurkan diri, perusahaan bisa melakukan perbaikan dan meningkatkan kepuasan kerja.

8) Upah, Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang sebagai hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji dibayar sesuai dengan kesepakatan, kontrak kerja, atau peraturan. Upah adalah salah satu tanda kebahagiaan dalam bekerja. Kepuasan gaji adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap gaji yang mereka terima. Karyawan akan membandingkan kerja mereka dengan gaji

yang mereka terima dan dengan gaji orang lain. Upah digunakan untuk membeli makanan, pakaian, dan tempat tinggal yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Jika gaji tidak mencukupi, pekerja akan merasa stres dan tidak senang.

9) Rekan kerja, Rekan kerja memang menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, Rekan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk membangun hubungan yang baik antar karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif salah satunya dengan membangun tim yang kuat, mengadakan kegiatan bersama, serta melakukan pelatihan komunikasi antar rekan kerja.

10) Promosi, Promosi adalah bentuk pengakuan formal atas kinerja dan kontribusi seorang karyawan. Ketika seseorang dipromosikan, mereka merasa bahwa upaya dan dedikasinya telah diakui dan dihargai oleh organisasi. Hal ini tentu saja meningkatkan rasa puas dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Promosi merupakan bentuk penghargaan berupa kenaikan posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan, baik itu dalam konteks sektor pemerintahan maupun sektor swasta. Lebih

lanjut, promosi juga mengacu pada peralihan dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

10) Pengawas, Pengawasan merupakan salah satu aspek krusial dalam dinamika organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kualitas pengawasan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, pengawasan yang buruk dapat menjadi sumber stres, demotivasi, dan penurunan kinerja. Pengawasan adalah proses pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan yang efektif melibatkan pemberian umpan balik, dukungan, dan bimbingan kepada karyawan. Pengawasan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengawas yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, sementara pengawas yang buruk dapat merusak moral dan kinerja karyawan.

2. Komunikasi (X1)

a) Pengertian Komunikasi

Menurut Lestari (2021), komunikasi ialah proses saling tukar informasi antara dua pihak dengan membentuk suatu hubungan. Informasi yang disampaikan dapat berupa simbol, tanda, lambang, secara langsung atau dengan media. Sedangkan menurut Kincaid *et al* (2020), Komunikasi

merupakan proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi, menghasilkan saling pengertian yang mendalam. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Lexicographer (2018), yang mendefinisikan komunikasi merupakan upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Jika dua orang berkomunikasi maka pemahaman yang sama terhadap pesan yang saling dipertukarkan adalah tujuan yang diinginkan oleh keduanya. Dari pengertian para ahli diatas, komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pertukaran informasi, ide, perasaan, atau makna antara dua orang atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, pesan itu sendiri, saluran yang digunakan, penerima pesan, dan umpan balik yang bertujuan untuk membangun hubungan, mempengaruhi orang lain, memberikan informasi, atau mengekspresikan diri.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Dalam berkomunikasi, ada banyak faktor yang mempengaruhi jalannya proses komunikasi itu sendiri. Baik faktor komunikator internal maupun eksternal. Faktor-faktor ini akan mempengaruhi baik tidaknya, berhasil atau tidaknya komunikasi yang dilakukan. Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi menurut Cultip (2018) :

- 1) Kredibilitas (*credibility*), Kredibilitas (*credibility*) berkaitan dengan hubungan saling percaya antara komunikator dan komunikan. Komunikator perlu memiliki kredibilitas dimata komunikan, misalnya dalam hal tingkat keahliannya dalam bidang yang bersangkutan dengan pesan/ informasi yang disampaikan. Kredibilitas (*credibility*)

merupakan faktor kunci dalam keberhasilan komunikasi. Semakin kredibel seorang komunikator, semakin besar kemungkinan pesannya akan dipercaya dan diadopsi oleh penerima pesan. Selain itu ada beberapa faktor kredibilitas yang mempengaruhi komunikasi diantaranya Keahlian (*Expertise*), Kepercayaan (*Trustworthiness*), dan Kharisma (*Charisma*).

2) Konteks (*context*), Konteks (*context*) berkaitan dengan situasi dan kondisi dimana komunikasi berlangsung. Konteks disini terdiri dari aspek yang bersifat fisik (iklim, cuaca) diantaranya yaitu aspek Psikologis, aspek sosial, dan aspek waktu. Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, komunikator harus memperhatikan situasi dan kondisi dimana komunikasi berada. Konteks dalam komunikasi merujuk pada situasi, lingkungan, atau latar belakang di mana komunikasi terjadi. Faktor-faktor konteks ini sangat mempengaruhi bagaimana pesan ditafsirkan dan diterima. Singkatnya, konteks adalah kerangka di mana komunikasi terjadi. Dengan memahami faktor-faktor konteks, kita dapat menjadi komunikator yang lebih efektif dan membangun hubungan yang lebih baik dengan orang lain.

3) Konten (*content*), Konten (*content*) berkaitan dengan isi pesan yang disampaikan komunikator kepada komunikan. Isi pesan/ informasi disesuaikan dengan kebutuhan komunikan, misalnya pesan/ informasi mengenai kesehatan janin diberikan kepada ibu-ibu, bukan kepada anak remaja. komunikasi yang efektif akan dapat dicapai jika konten

yang disampaikan komunikator mengandung informasi/ pesan yang berarti/ penting untuk diketahui oleh komunikan. Konten adalah inti dari setiap pesan yang disampaikan. Ini seperti isi dari sebuah wadah. Isi yang baik akan membuat wadah tersebut berharga dan menarik perhatian. Begitu pula dengan komunikasi, konten yang berkualitas akan menentukan seberapa efektif pesan kita tersampaikan.

4) Kejelasan (*clarity*), Kejelasan (*clarity*) dari pesan/ informasi yang disampaikan komunikator sangat penting. Untuk menghindari kesalahpahaman komunikan dalam menangkap isi pesan/ informasi yang disampaikan komunikator. Kejelasan disini mencakup kejelasan isi pesan, kejelasan tujuan yang akan dicapai, kejelasan kata-kata (*verbal*) yang digunakan, dan kejelasan bahasa tubuh (*non verbal*) yang digunakan. Kejelasan dalam komunikasi mencakup beberapa aspek, meliputi kejelasan bahasa, kejelasan tujuan, kejelasan isi pesan, dan kejelasan Non-verbal. Kejelasan (*clarity*) sangat penting dalam komunikasi karena dapat mencegah miskomunikasi, meningkatkan efektifitas komunikasi, dan membangun hubungan yang baik antar rekan kerja. Kejelasan adalah salah satu faktor penting dalam komunikasi yang efektif. Dengan memperhatikan aspek-aspek yang telah disebutkan di atas, Anda dapat menyampaikan pesan dengan lebih baik dan menghindari miskomunikasi.

5) Kesenambungan dan konsistensi (*continuity and consistency*), Kesenambungan dan konsistensi adalah dua aspek penting dalam

komunikasi yang saling berkaitan. Keduanya memastikan pesan yang disampaikan terintegrasi, tidak membingungkan, dan mencapai tujuan komunikasi secara efektif. Kesenambungan mengacu pada aliran informasi yang terus-menerus dan tidak terputus. Pesan yang disampaikan harus saling berhubungan dan membentuk suatu rangkaian yang logis. Sementara konsistensi berkaitan dengan kesamaan atau kestabilan pesan yang disampaikan. Pesan yang disampaikan tidak boleh bertentangan atau berubah-ubah, sehingga penerima pesan dapat dengan mudah memahami dan mengingatnya. Kesenambungan dan konsistensi (*continuity and consistency*) pesan/ informasi yang disampaikan diperlukan agar komunikasi berhasil dilakukan. Pesan perlu disampaikan secara terus menerus dan konsisten. Pesan yang disampaikan sebelumnya dengan pesan selanjutnya tidak saling bertentangan.

- 6) Kemampuan Komunikatif (*capability of audience*), Kemampuan komunikatif atau penerima pesan memiliki peran yang sangat krusial dalam keberhasilan suatu komunikasi. Faktor-faktor yang dimiliki komunikatif dapat mempengaruhi seberapa baik mereka memahami, merespon, dan menginterpretasikan pesan yang disampaikan. Kemampuan Komunikatif (*capability of audience*) berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan kemampuan penerima pesan dalam memahami pesan yang disampaikan. Komunikator harus memperhatikan

audiensnya, menggunakan bahasa (baik verbal maupun non verbal) yang sesuai dan dipahami oleh *audiens*.

c) Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Lestari (2021), adalah sebagai berikut :

- 1) Pemahaman, Pemahaman dalam komunikasi adalah proses di mana penerima pesan berhasil menginterpretasikan dan menangkap makna yang sama dengan yang dimaksudkan oleh pengirim pesan. Ini adalah tujuan utama dari setiap komunikasi. Ketika pemahaman terjadi, maka komunikasi dikatakan efektif. Pemahaman merupakan salah satu indikator komunikasi. Pemahaman sangat penting dalam komunikasi karena mencegah terjadinya kesalahan dalam proses produksi dikarenakan pesan yang disampaikan tidak dipahami dengan benar oleh penerima pesan, sehingga menimbulkan kesalahpahaman atau salah interpretasi. Selain itu pemahaman dalam komunikasi dapat membangun hubungan yang baik antar rekan kerja, karena Ketika pesan dipahami dengan benar, hubungan antara pengirim dan penerima pesan menjadi lebih kuat.
- 2) Kesenangan, Indikator kesenangan dalam komunikasi merujuk pada tanda-tanda atau sinyal yang menunjukkan bahwa kedua belah pihak merasa nyaman, puas, dan menikmati proses komunikasi. Kesenangan ini tidak hanya terkait dengan isi pesan, tetapi juga dengan suasana dan cara pesan disampaikan. Yakni apabila proses komunikasi itu

selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah. Adanya kesenangan dalam komunikasi dapat dilihat dari ekspresi wajah, bahasa tubuh, nada suara, umpan balik yang positif, bahasa yang digunakan sopan, dan kurangnya tanda-tanda negatif seperti menguap dan menghela napas dari lawan bicara.

3) Sikap dan Nilai, Sikap dan nilai adalah dua konsep yang saling berkaitan erat dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara kita berkomunikasi. Sikap adalah evaluasi atau penilaian kita terhadap suatu objek, orang, atau ide. Sikap ini terbentuk dari pengalaman, pembelajaran, dan interaksi sosial kita. Sikap dapat berupa positif (suka), negatif (tidak suka), atau netral. Nilai adalah keyakinan mendasar tentang apa yang baik, benar, dan penting dalam hidup. Nilai-nilai ini membentuk landasan bagi sikap dan perilaku kita. Sikap secara tidak langsung memengaruhi bahasa tubuh dan juga nada bicara. Seseorang dengan sikap yang baik akan menarik perhatian penerima. Karena orang tersebut akan memiliki sikap positif, maka bahasa tubuh dan nada bicaranya pun sopan.

4) Hubungan yang makin baik, Hubungan yang Makin Baik dalam konteks komunikasi menunjukkan adanya peningkatan kualitas interaksi antara dua orang atau lebih. Ini ditandai dengan semakin dalamnya pemahaman, meningkatnya kepercayaan, dan semakin efektifnya komunikasi. Semakin efektif dan lancar komunikasi yang

dilakukan di perusahaan maka akan tercipta hubungan kerja yang baik. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan hubungan interpersonal secara tidak sengaja. Komunikasi yang baik dapat membantu memahami dan merespons kebutuhan emosional dan psikologis orang lain. Hal ini dapat memperkuat hubungan pribadi dan membantu mengatasi konflik. Hubungan yang makin baik dalam indikator komunikasi adalah proses yang berkelanjutan. Dengan upaya bersama dan komitmen yang kuat, kita dapat membangun hubungan yang lebih sehat, bahagia, dan bermakna dengan orang-orang di sekitar kita.

- 5) Tindakan, Tindakan dalam indikator komunikasi merujuk pada perilaku nyata yang muncul sebagai hasil dari suatu proses komunikasi. Ini adalah bukti konkret bahwa komunikasi telah terjadi dan memberikan pengaruh. Tindakan ini bisa berupa respons langsung terhadap pesan yang disampaikan, atau perubahan perilaku jangka panjang yang dipengaruhi oleh komunikasi tersebut. Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi yang terjadi bersifat dua arah yaitu dimana makna yang distimulasikan sama atau serupa dengan yang dimaksudkan. Dengan kata lain Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan. Tindakan adalah langkah terakhir dan paling penting dalam proses komunikasi. Ini menunjukkan bahwa komunikasi telah berhasil mencapai tujuannya, yaitu mengubah

pikiran, perasaan, atau perilaku seseorang. Dengan memahami pentingnya tindakan dalam komunikasi, kita dapat menjadi komunikator yang lebih efektif dan mencapai hasil yang diinginkan.

3. Konflik Kerja (X2)

a) Pengertian konflik kerja

Menurut Piana (2019), konflik kerja adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, diantara berbagai bidang dalam sebuah organisasi, maupun diantara anggota di dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Juartini (2021), yang mendefinisikan konflik kerja merupakan suatu pertentangan atau ketidaksepakatan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Konflik ini bisa muncul antara individu, kelompok, atau bahkan antara individu dengan organisasi. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Menurut Rahmayati (2020), faktor-faktor yang dapat menyebabkan konflik kerja di antaranya:

- 1) Perbedaan, Perbedaan adalah bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Dalam konteks kerja, perbedaan dapat menjadi sumber konflik, tetapi juga dapat menjadi sumber inovasi dan kreativitas. Perbedaanyang dimaksud ialah perbedaan dalam menyelesaikan pekerjaan, perbedaan usia, orientasi kerja, tujuan organisasi, persepsi, nilai-nilai, sikap, dan persepsi antar anggota kelompok. Dengan memahami faktor-faktor perbedaan yang dapat memicu konflik dan menerapkan strategi yang tepat, kita dapat membangun lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.
- 2) Komunikasi yang Tidak Efektif, Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk membangun hubungan yang harmonis dan menghindari konflik. Namun, ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat memicu dan memperparah konflik. Komunikasi yang buruk dapat menjadi penyebab utama konflik di tempat kerja. Hal ini karena komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman dan suasana kerja yang tidak nyaman. Beberapa faktor yang dapat memicu konflik diantaranya adalah ketidakpercayaan antar individu, frustrasi karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi, persepsi negatif terhadap orang lain, dan penanganan saat konflik itu terjadi.
- 3) Kepemimpinan, Kepemimpinan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi konflik kerja, baik sebagai penyebab konflik maupun sebagai solusi untuk menyelesaikannya. Gaya kepemimpinan yang kurang baik dapat menyebabkan konflik, seperti kurangnya

komunikasi, arahan, wewenang, kepercayaan, dan kehadiran. Pemimpin yang mampu mengelola konflik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin agar konflik tidak terjadi yaitu dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan anggota tim, meningkatkan komunikasi, menjadi pendengar yang baik tanpa memihak salah satu, serta mengambil keputusan yang adil dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak. Dengan mengelola konflik secara efektif, pemimpin dapat memastikan bahwa perselisihan dan pertikaian tidak mengganggu alur kerja.

- 4) Tugas, Tugas yang tidak jelas, tidak ada deskripsi jabatan. Tugas yang tidak jelas merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan konflik kerja. Konflik tugas sendiri merupakan perbedaan sudut pandang, pendapat, dan ide mengenai masalah pekerjaan di antara anggota tim. Konflik juga dapat muncul ketika terdapat ketidakjelasan peran di berbagai peran, yang menyebabkan beberapa orang diberi wewenang atas tugas yang sama, atau ketika tidak ada batasan yang jelas dengan peran pekerjaan, misalnya dalam hal satu orang mengerjakan tugas orang lain dengan melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor tugas merupakan salah satu faktor penting yang dapat memicu konflik dalam organisasi. Dengan memahami faktor-faktor tersebut dan menerapkan strategi yang tepat, konflik

yang disebabkan oleh tugas dapat dihindari atau diselesaikan dengan efektif.

- 5) Struktur organisasi, Struktur organisasi dapat menjadi faktor yang menyebabkan konflik kerja. Hal ini dikarenakan, Struktur organisasi yang baik dirancang untuk memfasilitasi kerja sama dan mencapai tujuan bersama. Namun, jika struktur organisasi tidak dirancang dengan baik atau mengalami masalah, maka dapat menjadi sumber konflik. Beberapa hal yang dapat menyebabkan konflik kerja akibat struktur organisasi, di antaranya: Kebingungan karena pembagian perusahaan secara geografis atau berdasarkan industri, Ambiguitas yurisdiksi, yaitu situasi di mana tidak jelas siapa yang bertanggung jawab atas sesuatu, Konflik struktural, yang dapat mencakup bagaimana tim terstruktur, kurangnya kejelasan harapan, penghargaan, dan konsekuensi yang akan diterima.
- 6) Ketergantungan Kerja, Ketergantungan kerja atau *work interdependence* merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan konflik kerja. Ketergantungan kerja terjadi ketika dua kelompok atau lebih saling bergantung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ketergantungan kerja dapat menjadi hambatan bagi karyawan, karena Karyawan merasa dikendalikan oleh orang lain, Rasa otonomi dan kontrol kerja berkurang, Motivasi internal berkurang, Karyawan terhambat untuk menghasilkan perilaku kerja proaktif. Ketergantungan kerja adalah bagian yang tidak terpisahkan

dari sebagian besar pekerjaan. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memicu konflik. Dengan memahami akar penyebab konflik yang timbul dari ketergantungan kerja, kita dapat mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengatasinya.

- 7) Faktor pribadi, Faktor pribadi ini merujuk pada karakteristik individu yang unik dan dapat memicu perbedaan persepsi, nilai, dan gaya komunikasi yang pada akhirnya dapat memicu konflik. Kepribadian individu dapat memengaruhi pikirannya terhadap pekerjaannya, sehingga dapat berdampak positif atau negatif. Sifat negatif pribadi, kecemburuan, dan masalah pribadi di luar pekerjaan. Salah satunya adalah Jika kebutuhan individu tidak terpenuhi, misalnya kebutuhan akan pengakuan atau pengembangan diri, mereka dapat merasa frustrasi dan mencari cara untuk menyalurkannya, yang dapat memicu konflik.

c) Indikator-indikator Konflik Kerja

Menurut Piana (2019), Indikator-indikator Konflik Kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Komunikasi yang tidak efektif, Komunikasi yang tidak efektif merupakan salah satu indikator konflik kerja. Konflik kerja adalah proses di mana salah satu pihak merasa tujuannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif adalah suatu kondisi di mana pesan yang disampaikan

oleh pengirim tidak sampai atau tidak dipahami dengan benar oleh penerima. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor dan dapat berdampak negatif pada produktivitas, hubungan antar karyawan, dan keberhasilan organisasi. Penyebabnya antara lain ialah Perbedaan bahasa, dialek, atau tingkat kemampuan bahasa dapat menghambat pemahaman.

- 2) Perbedaan Usia, Perbedaan usia seringkali dikaitkan dengan perbedaan nilai, gaya kerja, preferensi teknologi, dan ekspektasi terhadap pekerjaan. Hal ini dapat menjadi sumber potensial konflik jika tidak dikelola dengan baik. Generasi yang berbeda memiliki nilai dan keyakinan yang berbeda pula. Misalnya, generasi muda cenderung lebih menghargai fleksibilitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara generasi tua mungkin lebih menghargai stabilitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu Ekspektasi terhadap karir dan pengembangan diri juga berbeda antara generasi muda dan tua. Generasi muda cenderung lebih sering berpindah pekerjaan dan mencari peluang pengembangan diri yang lebih cepat, sedangkan generasi tua mungkin lebih fokus pada stabilitas pekerjaan hal ini dapat menjadi sumber potensial konflik.
- 3) Interdependensi aktivitas kerja, Interdependensi aktivitas kerja merupakan salah satu indikator konflik kerja. Interdependensi kerja terjadi ketika beberapa orang saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas masing-masing. Konflik dapat terjadi jika

salah satu orang diberi tugas yang berlebihan, atau jika ada karyawan yang harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain. Interdependensi aktivitas kerja mengacu pada situasi di mana tugas atau pekerjaan satu orang atau satu tim sangat bergantung pada tugas atau pekerjaan orang atau tim lainnya untuk mencapai tujuan bersama. Semakin tinggi tingkat ketergantungan ini, semakin besar potensi terjadinya konflik.

- 4) Kesalahan Dalam Afeksi, Kesalahan dalam afeksi merujuk pada ekspresi emosi atau perasaan yang tidak tepat atau tidak sesuai dalam konteks hubungan kerja. Ini bisa berupa Perlakuan karyawan kepada karyawan lain sehingga karyawan lain menjadi tidak nyaman atas perlakuan tersebut dan dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, Ekspresi emosi yang berlebihan misalnya, marah berlebihan terhadap rekan kerja karena kesalahan kecil, Perilaku pasif-agresif dengan menunjukkan ketidaksetujuan secara tidak langsung, misalnya dengan mengabaikan atau menyabotase pekerjaan orang lain, dan kurangnya dukungan emosional kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan.
- 5) Perbedaan dalam Penilaian atau Persepsi, Perbedaan dalam penilaian atau persepsi merujuk pada ketidaksepakatan atau perbedaan pandangan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Ini bisa terjadi dalam berbagai hal, mulai dari cara memandang suatu masalah, prioritas yang berbeda, hingga interpretasi yang berbeda

terhadap informasi yang sama. Ketika individu memiliki penilaian yang berbeda, mereka cenderung sulit untuk memahami dan menghargai sudut pandang orang lain. Jika perbedaan tidak dikelola dengan baik, dapat memicu konflik terbuka yang dapat mengganggu produktivitas dan kerjasama tim. Mengelola perbedaan dalam penilaian atau persepsi adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan memahami akar penyebab perbedaan dan menerapkan strategi yang tepat, organisasi dapat mengubah perbedaan menjadi kekuatan.

4. Stres Kerja (X3)

a) Pengertian Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2021), stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasa kekuwatiran kronis. Sedangkan menurut Astutik *et al* (2019), stres kerja adalah ketidaksesuaian dari kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan mereka, juga tujuan organisasi, yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan fisik, psikologis, dan emosional individu. Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah keadaan emosi yang muncul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan beban kerja terhadap kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang dihadapinya.

b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja

Menurut Robbins (2018), terdapat faktor–faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja antara lain :

1) Faktor lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi. Faktor lingkungan yang dimaksud ialah, kondisi ekonomi meliputi : Fluktuasi ekonomi, ketidakstabilan pasar, dan ancaman terhadap pekerjaan dapat meningkatkan stres. Politik meliputi : Perubahan kebijakan pemerintah, regulasi baru, atau ketidakpastian politik dapat menjadi sumber stres. Dan teknologi meliputi : Perubahan teknologi yang cepat dan tuntutan untuk terus belajar hal baru dapat menimbulkan stres.

2) Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh terhadap stres karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berhubungan dengan karyawan. Seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang berlebih dan terlalu berat, kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi. Faktor organisasi yang dimaksud ialah,

struktur organisasi meliputi : Birokrasi yang rumit, kurangnya otonomi, dan ketidakjelasan peran dapat meningkatkan stres. Desain pekerjaan meliputi : Pekerjaan yang monoton, tuntutan kerja yang berlebihan, atau kurangnya variasi tugas dapat menjadi sumber stres. Dan kepemimpinan meliputi : Gaya kepemimpinan yang otoriter, kurangnya dukungan dari atasan, atau ketidakadilan dalam penilaian kinerja dapat meningkatkan stres

3) Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam mempengaruhi stres karyawan. Dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stres pada karyawan, dimana kepribadian seseorang tersebut mudah mengalami stres atau tidak. Faktor individu yang dimaksud ialah Karakteristik kepribadian seperti Orang dengan tipe kepribadian tertentu, contohnya tipe A yang perfeksionis dan mudah stres, lebih rentan mengalami stres kerja, Konflik antara nilai-nilai pribadi dengan tuntutan pekerjaan dapat menjadi sumber stres, latar belakang keluarga, usia, jenis kelamin, dan status perkawinan juga dapat mempengaruhi tingkat stres seseorang.

c) Indikator-indikator Stres kerja

Menurut Hasibuan (2020), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kelebihan beban kerja, Kelebihan beban kerja, atau sering disebut juga sebagai *overwork*, adalah kondisi di mana tuntutan pekerjaan

melebihi kapasitas atau kemampuan individu untuk menyelesaikannya. Hal ini bisa dilihat dari meja kerja yang penuh dengan dokumen atau tugas yang belum selesai dan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sangat singkat. Kondisi ini dapat menimbulkan stres yang signifikan dan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental karyawan, serta produktivitas perusahaan.

- 2) Pengawasan yang Kurang Kompeten, Pengawasan yang kurang kompeten dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi karyawan. Ketika seorang atasan tidak mampu memberikan bimbingan, dukungan, atau evaluasi yang efektif, hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat dan membuat karyawan merasa tidak aman atau tidak terarah. Berikut adalah beberapa hal yang menunjukkan bahwa pengawasan yang dilakukan kurang kompeten yaitu Kurangnya Kehadiran dan Keterlibatan, Komunikasi yang Buruk, Kurangnya Keterampilan dalam Memberikan Bimbingan, Kurangnya Objektivitas dalam Penilaian, dan Kurangnya Kemampuan dalam Mengelola Konflik. Sehingga sebagai perusahaan, penting untuk melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap para pemimpin untuk memastikan bahwa mereka memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan pengawasan yang efektif.
- 3) Ketidakjelasan peran, Ketidakjelasan peran merupakan salah satu faktor signifikan yang dapat memicu stres kerja. Ketika seorang

karyawan tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas, tanggung jawab, dan ekspektasi yang terkait dengan pekerjaannya, hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian, kecemasan, dan akhirnya berujung pada stres. Indikator Ketidakjelasan Peran yang Menyebabkan Stres Kerja antara lain Kurangnya Definisi Tugas yang Jelas, Kurangnya Komunikasi yang Efektif, Kurangnya Otonomi dan Perubahan Tugas yang Sering. ketidakjelasan peran merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi pada stres kerja. Dengan memahami indikator-indikatornya dan menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih jelas, mengurangi stres karyawan, dan meningkatkan produktivitas.

- 4) Kurangnya Pengakuan dari Atasan, Kurangnya pengakuan dari atasan merupakan salah satu faktor signifikan yang dapat memicu stres kerja. Ketika seorang karyawan merasa bahwa kontribusinya tidak diakui atau dihargai oleh atasan, hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak puas, kehilangan motivasi, dan akhirnya berujung pada stres. Kurangnya pengakuan dari atasan merupakan masalah yang serius dan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk memberikan perhatian yang cukup pada kebutuhan akan pengakuan dari karyawan mereka. Dengan memberikan pengakuan yang tulus dan bermakna, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.

5) Kurangnya Dukungan Sosial di Tempat Kerja, Individu membutuhkan dukungan emosional dan sosial dari rekan kerja, atasan, atau bahkan bawahan. Kurangnya dukungan ini dapat meningkatkan perasaan terisolasi, tidak berdaya, dan meningkatkan risiko stres. Ketika individu merasa sendirian dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mereka cenderung mengalami stres yang lebih besar. Contohnya saja tidak adanya tim yang solid, kurangnya komunikasi terbuka, atau perasaan tidak dihargai oleh rekan kerja.

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Selain itu penelitian terdahulu juga bermanfaat sebagai bahan perbandingan dan acuan dalam penelitian selanjutnya. Pada penelitian- penelitian sebelumnya mengkaji masalah komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, dan beberapa penelitian lainnya yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI, TAHUN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Maulina (2024)	Dari Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan karyawan.

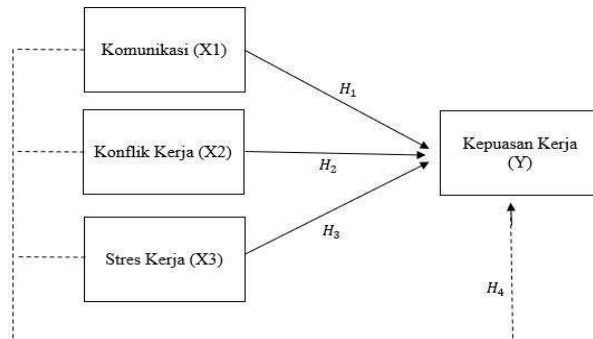
2	Mayasari (2021)	pengujian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
3	Lase (2021)	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Tanadi (2020)	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa baik komunikasi maupun konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.
5	Adipura (2020)	Hasil penelitian menunjukkan Baik kepuasan kerja maupun stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
6	Ayu (2023)	Hasil dari penelitian menunjukan bahwa komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan untuk mencapai kinerja berkualitas tinggi dan mempertahankan yang kuat dalam organisasi. Kepercayaan di antara karyawan dapat dibangun apabila setiap orang meluangkan waktu untuk menyampaikan komunikasi yang jelas. Komunikasi yang efektif meningkatkan produktivitas karyawan dan menyatukan karyawan.
7	Dharma (2022)	Hasil penelitian menemukan bahwa konflik kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara konflik kerja dengan kepuasan kerja secara parsial, sedangkan kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara komunikasi dengan kepuasan kerja secara penuh dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja.
8	Lucia (2020)	Hasil penelitian menunjukan bahwa Konflik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado.

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)


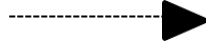
C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah suatu hubungan yang berkaitan antara konsep yang satu terhadap konsep lainnya yang berkaitan dengan permasalahan

yang akan diteliti. Kerangka pikir berguna untuk menjelaskan secara panjang tentang topik yang akan dibahas.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan :
Parsial = 
Simultan = 

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan para ahli hipotesis dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh antara Konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Ha₂ : Terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh antara Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara Stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi, Konflik kerja, dan Stres Kerja secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

Ha₄ : Terdapat pengaruh antara variabel Komunikasi, Konflik kerja, dan Stres Kerja secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian eksplanatori atau penelitian Eksplansi (*explanatory research*) adalah suatu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Unit Makanan Minuman dan Kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. di Jl. Semarang-Solo KM.28 Krajan Diwak Kec. Bergas , Kab. Semarang Jawa Tengah 5055.

C. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) Variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Independent (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel Independen terdiri dari Komunikasi (X1), Konflik Kerja (X2), Stres Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*Variabel Dependent*)

Variabel Dependent (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kepuasan Kerja (Y).

Selanjutnya, indikator yang digunakan sebagai acuan untuk mempermudah dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	
		Keterangan Skala Likert	skor
Kepuasan kerja (Y)	1. Pekerjaan	1. Sangat Setuju	5
	2. <i>turnover</i> karyawan	2. Setuju	4
	3. Upah	3. Kurang Setuju	3
	4. Rekan kerja	4. Tidak setuju	2
	5. Promosi	5. Sangat Tidak Setuju	1
	6. Pengawasan		
Komunikasi (X1)	1) Pemahaman	1. Sangat Setuju	5
	2. kesenangan	2. Setuju	4
	3. Sikap dan Nilai	3. Kurang Setuju	3

	4. Hubungan yang makin baik 5. Tindakan Lestari., (2021)	4. Tidak setuju 5. Sangat Tidak Setuju	2 1
Konflik Kerja (X2)	1. Komunikasi yang tidak efektif 2. Perbedaan Usia 3. Interdependensi aktivitas kerja 4. Kesalahan Dalam Afeksi 5. Perbedaan dalam Penilaian atau Persepsi Piana., (2019)	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Kurang Setuju 4. Tidak setuju 5. Sangat Tidak Setuju	5 4 3 2 1
Stres Kerja (X3)	1. Kelebihan beban kerja 2. Pengawasan yang Kurang Kompeten 3. Ketidakjelasan peran 4. Kurangnya Pengakuan dari Atasan 5. Kurangnya Dukungan Sosial di Tempat Kerja Hasibuan., (2020)	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Kurang Setuju 4. Tidak setuju 5. Sangat Tidak Setuju	5 4 3 2 1

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2024)

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi menjadi langkah awal dalam menentukan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Makana Minuman dan Kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. yang terdiri dari 130 karyawan tetap.

2. Sample dan Teknik Sampling

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.

(Sugiyono, 2016) dan menurut (Azwar, 2008) “ ukuran sampel minimum yang dapat diterima bisa dilihat berdasarkan pada desain atau metode penelitian yang digunakan.

Sampel digunakan untuk menggambarkan komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menentukan besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini dan agar dapat menghasilkan hasil yang akurat, (Sugiyono, 2016) yaitu :

Rumus Solvin

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sample

N = jumlah populasi

e = *margin of error tolerance* (batas toleransi kesalahan) sebesar 5%

Jumlah penelitian ini sebanyak 130 karyawan.

Sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak :

n = Jumlah sample

N = 130

$$e = (0,05)^2$$

$$n = \frac{130}{1 + 130(0.05)^2}$$

$$n = 98,1$$

Untuk memudahkan pengambilan data dan mempertimbangkan waktu penelitian, maka sampel dibulatkan menjadi 100 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *probability sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap karyawan untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sementara itu metode pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, alasan mengambil teknik sampling ini adalah agar lebih memudahkan peneliti dalam mengambil data (sugiyono, 2016).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Dilihat dari Sumbernya

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang akan disebarakan kepada responden yang dipilih sebagai sampel dalam suatu populasi yang telah ditentukan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti. Sumber data primer

merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh Dari responden melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data tangan kedua adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal skripsi,buku,dan juga penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena penelitian ini menggunakan penyebaran kuisisioner kepada 100 orang responden. Pengambilan sampel 100 responden ini dilakukan menggunakan rumus slovin.

2. Dilihat dari metodenya

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini digunakan cara sebagai berikut:

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini kami menguunakan metode kuesioner atau angket. Pengertian metode angket menurut Arikunto dalam Neyfa dan Tamara (2016) angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal- hal yang ia ketahui. Sedangkan menurut Sugiyono Neyfa dan Tamara (2016) Angket atau kuesioner merupakan tehnik pengumpulan

data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang yang bisa diharapkan responden. Langkah-langkah pelaksanaan angket adalah sebagai pertama Penulis membuat daftar pertanyaan, Setelah itu diberikan kepada responden, kemudian Setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Berdasarkan skala Likert untuk kuesioner Komunikasi, Konflik kerja, Stres kerja dan Kepuasan kerja skor yang diberikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban sangat setuju diberikan skor 5 (lima).
- 2) Jawaban setuju diberikan skor 4 (empat).
- 3) Jawaban kurang setuju diberikan skor 3 (tiga).
- 4) Jawaban tidak setuju diberikan skor 2 (dua).
- 5) Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1 (satu).

3. Dilihat dari sifatnya

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan. Contoh : jenis kelamin, status, masa kerja, pendidikan dan lain-lain. Data kualitatif diambil dari penyebaran kuesioner.

b. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan, teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Contoh : Validitas, reliabilitas, korelasi, determinasi, regresi, uji t dan uji f. Dalam penelitian ini digunakan data kualitatif dan Kuantitatif.

4. Skala Pengukuran

Pada penelitian ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala ordinal. Menurut Suliyanto (2006) , skala ordinal adalah skala yang sudah memiliki tingkatan, namun jarak antar tingkatan belum pasti.

Selanjutnya agar jawaban dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Pemberian skor ini menggunakan skala Likert. Dimana Menurut Sugiyono (2018) Skala Likert adalah metode pengukuran untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Selanjutnya dalam prosedur skala Likert ini sejumlah pertanyaan disusun dari (1-5) yang mempunyai 5 tingkat preferensi jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan jawaban

responden berada dalam gradasi antara sangat setuju sampai sangat tidak setuju dengan rincian sebagai berikut :

- a. SS (Sangat Setuju) : diberi bobot skor 5
- b. S (Setuju) : diberi bobot skor 4
- c. KS (Kurang Setuju) : diberi bobot skor 3
- d. TS (Tidak Setuju) : diberi bobot skor 2
- e. STS (Sangat Tidak Setuju) : diberi bobot skor 1

Semakin besar jumlah nilai yang diberikan responden untuk tiap faktor, menunjukkan bahwa faktor tersebut semakin berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, analisa data merupakan kegiatan data dari seluruh responden yang terkumpul (Sugiyono, 2016). Kegiatan analisa data adalah mengelompokkan data berdasarkan dari variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang dipilih, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah yang telah diajukan. Metode analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali : 2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali adalah : “Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r_{hitung} positif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi y

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Berikut hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

variabel	item	r hitung	r tabel	sig	keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,826	0,632	,003	valid
	X1.2	0,787	0,632	,007	valid
	X1.3	0,739	0,632	,015	valid
	X1.4	0,693	0,632	,026	valid
	X1.5	0,834	0,632	,003	valid
	X1.6	0,799	0,632	,006	valid
Konflik kerja (X2)	X2.1	0,681	0,632	,030	valid
	X2.2	0,850	0,632	,002	valid
	X2.3	0,850	0,632	,002	valid
	X2.4	0,877	0,632	,001	valid
	X2.5	0,892	0,632	,001	valid
	X2.6	0,706	0,632	,022	valid
Stres kerja (X3)	X3.1	0,848	0,632	,002	valid
	X3.2	0,789	0,632	,007	valid
	X3.3	0,681	0,632	,030	valid
	X3.4	0,740	0,632	,015	valid
	X3.5	0,681	0,632	,030	valid
	X3.6	0,711	0,632	,021	valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,648	0,632	,043	valid

	Y.2	0,770	0,632	,009	valid
	Y.3	0,835	0,632	,003	valid
	Y.4	0,689	0,632	,028	valid
	Y.5	0,822	0,632	,003	valid
	Y.6	0,689	0,632	,028	valid

Sumber : Data yang diolah peneliti melalui SPSS 25 2025

Berdasarkan tabel 3.2 maka hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) validitas variabel komunikasi (X1) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,693 - 0,843 > 0,632 (nilai r_{tabel}). Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.
- 2) validitas variabel konflik kerja (X2) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,681 - 0,892 > 0,632 (nilai r_{tabel}). Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.
- 3) validitas variabel stres kerja (X2) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,681 - 0,848 > 0,632 (nilai r_{tabel}). Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.
- 4) validitas variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai r_{hitung} antara 0,648 - 0,882 > 0,632 (nilai r_{tabel}). Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Menurut Sugiyono (2016): “Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Croanbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bisa memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0.7 atau lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left[1 - \frac{\sum ab^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum Ob^2$ = Totak varian butir

$\sum Ot^2$ = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar sampel penelitian untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Hasil uji

reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.3
Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Alpha Pembeding	Keterangan
1	komunikasi	0,871	0,70	Reliabel
2	konflik kerja	0,877	0,70	Reliabel
3	stres kerja	0,831	0,70	Reliabel
4	kepuasan kerja	0,820	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti tahun (2024)

Berdasarkan tabel 3.3 maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Reliabilitas* komunikasi (X1) menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,871 > 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah *reliabel* sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.
- 2) *Reliabilitas* konflik kerja (X2) menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,877 > 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah *reliabel* sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.
- 3) *Reliabilitas* stres kerja (X3) menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,831 > 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan

yang diajukan dalam penelitian ini adalah *reliabel* sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

4) *Reliabilitas* komunikasi (Y) menunjukkan nilai reliabilitas antara 0,820 > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah *reliabel* sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Analisa korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variable. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabelterikat dengan variabel bebas Ghozali (2019). Uji korelasi penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3.4

Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interprestasinya
0,00 - 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 - 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 - 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 - 0,799	Hubungan korelasi kuat

0,80 - 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat
--------------	-------------------------------

Sumber data : data sekunder 2024

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Priyanto (2008) analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2015), analisis korelasi sederhana didalam penelitian ini berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara (X) dengan (Y). Adapun metode yang digunakan dalam analisis regresi berganda, yaitu metode *pearson* atau *product moment pearson*.

Menghitung koefisien *pearson* dengan rumus berikut Sugiyono (2015) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Tingkat koefisien korelasi antar variabel

x = Jumlah skor dalam sebaran X

y = Jumlah skor dalam sebaran Y

xy = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y berpasangan

n = Banyaknya data

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Nilai R berkisar antara 0 – 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan menjadi semakin lemah. Rumus korelasi ganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

r_{y,x_1x_2} = korelasi variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y

$r_{y.x}$ = korelasi sederhana antara X1 dengan variabel Y

$r_{y.x_2}$ = korelasi sederhana antara X2 dengan variabel Y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi sederhana x1 dengan x2

3. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat (Sugitono : 2019).

a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2019) sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Kepuasan kerja)

X = variabel bebas (komunikasi (X_1), konflik kerja (X_2), dan stres kerja (X_3))

a = bilangan konstanta atau jika $X = 0$

b = bilangan regresi

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono : 2019). Rumus persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Komunikasi

X₂ = Konflik Kerja

X₃ = Stres Kerja

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3} = Koefien Regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara Komunikasi, Konflik Kerja, dan Stes Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

4. Analisis Uji R² (koefisien determinasi)

Koefien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali : 2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) dalam

menjelaskan variabel terikat (kepuasan kerja karyawan unit makanan minuman dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali : 2019).

5. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistic, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan, dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t , sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji F .

a. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. Apabila nilai signifikan $< 0,05$, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. menurut Ghozali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antar variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam gambar 3.1. kriteria dalam pengujian t sebagai berikut :

1) Hipotesis yang di uji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).

a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$

artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.).

b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$

artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan

kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.).

2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

3) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika $<0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4) Membuat kesimpulan

Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.). Dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.).



Gambar 3.1

Uji t Parsial

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

1) Hipotesis yang di uji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah).

a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$

artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.).

b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$

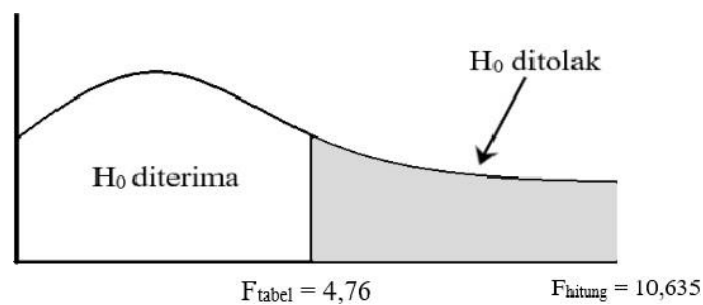
artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.).

2) Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

3) Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika $<0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4) Membuat kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.). Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan unit makanan, minuman, dan kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk.).



Gambar 3.2
Uji Simultan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sido Muncul merupakan perusahaan perseroan yang berlokasi di Kabupaten Semarang yang bergerak dalam bidang industri jamu dan farmasi. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Ibu Rahkmat Sulistio yang mana awal mula perusahaan ini merupakan usaha kecil-kecilan milik beliau yang bergerak di bidang ramuan bahan-bahan jamu di Yogyakarta pada tahun 1940. Pada tahun 1949 beliau beserta suami dan keluarga pindah ke Kota Semarang karena situasi politik tidak menentu akibat adanya perang dengan kolonial Belanda. Pada tahun 1951, Ibu Rahkmat Sulistio dan suaminya meneruskan usaha racikan jamu di Semarang dan mendirikan usaha jamu rumahan dengan tiga orang karyawan di Jalan Mlaten Trenggulun No. 104 , Semarang, yang diberi nama dengan “Sido Muncul” yang artinya adalah “Impian yang Terwujud”, yaitu terwujudnya cita-cita beliau untuk tetap melestarikan resep-resep jamu miliknya dengan mendirikan sebuah perusahaan jamu.

Pada tahun 1970, usaha kecil ini mulai dikembangkan lebih besar lagi dengan dibentuknya persekutuan komanditer “CV Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul”. Kemudian pada tahun 1975, usaha industri jamu ini makin berubah bentuk menjadi usaha perseroan terbatas dengan nama

“PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul”. Pada perkembangannya, permintaan akan produk-produk PT. Sido Muncul semakin meningkat tiap waktunya sehingga perusahaan ini memulai untuk memodernisasi dan merelokasi pabriknya, dengan fasilitas-fasilitas dan mesin-mesin yang lebih modern di tahun 1984 dan sekaligus menjadi pelopor perusahaan jamu dengan standar farmasi pada saat itu, sehingga perusahaan ini memulai pembangunan pabrik baru yang lebih 2 besar dan lebih modern di tahun 1997 di Klepu, Ungaran, dengan peletakan batu pertama pembangunan oleh Sri Sultan Hamengkubuwono X dan disaksikan Direktur Jenderal Pengawasan Obat dan Makanan saat itu. Pada 11 November 2000, dilakukan peresmian pabrik seluas 30 hektar yang berlokasi di Ungaran tersebut oleh Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Republik Indonesia, dan pada saat peresmian itu pula PT. Sido Muncul menerima dua sertifikat penghargaan sekaligus, yaitu penghargaan atas “Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik (CPOTB)” dan penghargaan atas “Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) yang Setara dengan Farmasi”. Kedua sertifikat penghargaan tersebutlah yang menjadikan PT. Sido Muncul sebagai satu-satunya pabrik jamu yang berstandar farmasi.

Pada tanggal 18 November 2013, PT. Sido Muncul telah memiliki 109 distributor di seluruh Indonesia dan perusahaan ini naik kelas menjadi perusahaan terbuka dengan tujuan agar perusahaan ini langgeng dan dipercaya oleh masyarakat. PT. Sido Muncul didalam memperluas pangsa

pasar pun saat ini telah berhasil mencakup pasar ekspor dengan memasarkan produk hingga ke luar negeri seperti Malaysia, Singapura, Brunei, Australia, Korea Selatan, Nigeria, Aljazair, Hong Kong, Amerika Serikat, Arab Saudi, Mongolia, dan Rusia. Saat ini PT. Sido Muncul telah menjadi salah satu pabrik jamu terbesar yang ada di Indonesia dan kini statusnya telah tercatat dalam kode saham dari Perseroan SIDO di Bursa Efek Indonesia.

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan tetap pada unit Makanan, Minuman, dan kosmetik di PT. Sido Muncul yang berjumlah 100 responden.

a. Usia Responden

Usia responden dalam keterkaitannya dengan kepuasan karyawan di perusahaan dapat mengungkapkan kelompok usia mana yang cenderung lebih puas atau kurang puas terhadap pekerjaan mereka di perusahaan. penyajian data responden berdasarkan umur responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Usia Responden

Usia	Jumlah
20-24	15
25-28	22
29-32	25
33-36	7
37-40	9
41-44	12
45-48	12
>48	3
Jumlah	100

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 usia responden, diperoleh bahwa usia responden

paling banyak adalah karyawan berusia antara 29 – 32 tahun dengan 25 orang karyawan.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dapat memberikan gambaran karakteristik demografis responden, dengan menunjukkan perbedaan pengalaman kerja, persepsi, atau referensi antara pria dan wanita. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	27	27,0 %
Wanita	73	73,0 %
Jumlah	100	100 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa, karyawan PT.Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul,Tbk. paling banyak adalah berjenis kelamin wanita, dengan jumlah 73 orang atau persentase sebesar 73,0 %. Sedangkan karyawan pria berjumlah 27 orang atau persentase sebesar 27,0 %.

c. Status responden

Status responden dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan dapat menggambarkan perbedaan persepsi dan pengalaman kerja antar kelompok tersebut, yang kemudian dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja secara keseluruhan. Penyajian Status responden sebagai berikut :

Tabel 4.3
Jenis Status

Status	Jumlah	Presentase
Belum menikah	30	30,0 %
Menikah	70	70,0 %
Jumlah	100	100 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. berstatus sudah menikah yaitu sebesar 70 karyawan atau dengan presentase sebesar 70,0 %. Sedangkan karyawan yang belum menikah berjumlah 30 karyawan atau dengan presentase sebesar 30,0 %.

d. Jenis Pekerjaan

Jenis pekerjaan responden dapat menggambarkan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan karyawan di berbagai tingkatan atau departemen sehingga perusahaan dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Penyajian jenis pekerjaan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Admin	14	14,0 %
Asisten supervisor	12	12,0 %
Cleaning service	6	6,0%
Operator mesin	65	65,0%
Supervisor	3	3,0%
Jumlah	100	100 %

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa hampir seluruh besar responden dalam penelitian ini bekerja sebagai operator mesin yaitu sebanyak 65 orang atau dengan presentase sebesar 65,0 %, kemudian responden yang bekerja sebagai admin sebanyak 14 orang atau dengan presentase 14,0 %, responden yang bekerja sebagai asisten supervisor sebanyak 12 orang atau dengan presentase sebesar 12,0 %, responden yang bekerja sebagai *cleaning servis* sebanyak 6 orang atau dengan presentase 6,0 %, dan terakhir responden yang bekerja sebagai supervisor sebanyak 3 orang atau dengan presentase 3,0 %.

e. Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhirnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jenis Kelamin Responden

Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
SD	3	3,0 %
SMP	4	4,0 %

SMA	83	83,0 %
Diploma	9	9,0 %
S1	1	1,0 %
Jumlah	100	100 %

Sumber Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, pendidikan responden diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. adalah SMA sebanyak 83 karyawan atau 83,0 %.

2. Analisis Data

a. Uji Korelasi

1) Analisis Korelasi sederhana

Dalam penelitian ini analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan Komunikasi (X1), Konflik Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kepuasan kerja karyawan Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk. Berikut adalah hasil analisis korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS 25:

TABEL 4.6

Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		komunikasi	Konflik Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Komunikasi	1	,558**	,557**	,798**
	Correlation Coefficient				
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100
	Konflik Kerja	,558**	1	,653**	,737**
	Correlation Coefficient				

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100
Stres Kerja	Correlation Coefficient	,557**	,653**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100
Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,798**	,737**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data: Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data dari tabel 4.6 diatas adalah hasil analisis korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a). Hasil uji korelasi sederhana dari variabel komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai korelasi 0,798 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60-0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan bahwa kolersi antara variabel Komunikasi (X1) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk.
- b). Hasil uji korelasi sederhana dari variabel konflik kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai korelasi 0,737 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60-0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan bahwa kolersi antara variabel konflik kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk.

c). Hasil uji korelasi sederhana dari variabel Stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai korelasi 0,736 yang berarti kuat dengan interpretasi koefisien korelasi berada diantara 0,60-0,799 yang dapat dilihat pada tabel 3.4. Jadi dapat disimpulkan bahwa kolersi antara variabel Stres kerja (X3) memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk.

2) Analisis Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini analisis korelasi berganda sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungann komunikasi (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) secara simultan terhadap kepuasan kerja Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk. Berikut adalah hasil analisis kolerasi berganda menggunakan aplikasi SPSS veris 25.

Tabel 4.7

Uji Korelasi Berganda

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.796	2.110

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stres Kerja , Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.7 diatas adalah hasil uji kolerasi berganda dengan diperoleh nilai koefieisn korelasi (R) sebesar 0,895 yang kuat dengan interpretasi koefisien kolerasi berada diantara 0,8-1,000 yang

dapat dilihat pada tabel 3.4. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) secara simultan terdapat hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kepuasan kerja (Y) Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk.

b. Uji Regresi

1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara satu variabel dependent dan variabel independent secara parsial. Uji analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada:

a) Variabel komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). berikut adalah hasil uji regresi sederhana yang ditampilkan pada Tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Sederhana
Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,370	1,717		-,215	,830
	Komunikasi	,947	,072	,798	13,123	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data: Diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25

Model persamaan regresi variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan karyawan dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = -370 + 0,947 (X1) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, terlihat bahwa nilai distribusi sebesar 0,947 bernilai positif. Jadi jika komunikasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 0,947.

b) Pengaruh konflik kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Sederhana
Koflik kerja terhadap kepuasan kerja (Y)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
	B	Std. Error			
(Constant)	8.068	1.316		6.129	.000
Konflik Kerja	.673	.062	.737	10.788	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data: diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25

Model persamaan regresi variabel konflik kerja (X2) terhadap kepuaan kerja (Y) dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,068 + 0,673 (X2) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, terlihat bahwa nilai distribusi sebesar 0,673 bernilai positif. Jadi jika konflik kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,673.

c) Pengaruh stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Sederhana
Stres kerja terhadap kepuasan kerja (Y)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.107	1.588		3.216	.002
	Stres Kerja	.712	.066	.736	10.760	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : diolah dari aplikasi SPSS versi 25 (2025)

Model persamaan regresi variabel stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dituliskan dari hasil regresi linier sederhana dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,107 + 0,712 (X3) + e$$

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, terlihat bahwa nilai distribusi sebesar 0,712 bernilai positif. Jadi jika stres kerja (X3) mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,712.

2) Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel komunikasi (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk.

Tabel 4.11

Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.308	1.342		-2.464	.016
	komunikasi	.574	.068	.483	8,402	.000
	Konflik Kerja	.258	.058	.283	4.482	.000
	Stres Kerja	.273	.061	.282	4,470	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data : diolah peneliti dari aplikasi SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -3,308 + 0,574 (X1) + 0,258 (X2) + 0,273 (X3)$$

Maka nilai persamaan regresi linier berganda yang didapat menunjukkan bahwa :

- a) Nilai koefisien regresi komunikasi (X1) sebesar 0,574 menunjukkan hubungan positif antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja

karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel komunikasi (X1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,574.

b) Nilai koefisien regresi konflik kerja (X2) sebesar 0,258 menunjukkan hubungan positif antara variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel konflik kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,258.

c) Nilai koefisien regresi stres kerja (X3) sebesar 0,273 menunjukkan hubungan positif antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,273.

d) Nilai konstanta variabel kepuasan kerja sebesar -3,308 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (komunikasi, konflik kerja, stres kerja) sama dengan 0 (nol) maka kepuasan kerja karyawan mengalami penambahan sebesar -3,308.

c. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan ada apakah perubahan variabel bebas yaitu komunikasi (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) akan diikuti oleh variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). pengujian ini dengan

melihat nilai R square (R^2). Berikut adalah hasil Analisa ujian koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.796	2.110

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stres Kerja , Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data : diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien pada tabel 4.12 diatas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,796. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 79,6%. Sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas (X) yaitu komunikasi, konflik kerja, stres kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dalam uji t dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} t_{Tabel} dimana t_{hitung} adalah hasil yang diperoleh dengan rumus $df = n - k - 2$ atau $100 - 3 - 1 = 96$, sehingga diketahui t_{Tabel} adalah 1,66088. Berikut ini

hasil uji t menggunakan program aplikasi SPSS 25 yang diperoleh peneliti dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil ji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-3.308	1.342		-2.464	.016
	Komunikasi	.574	.068	.483	8.402	.000
	Konflik Kerja	.258	.058	.283	4.482	.000
	Stres Kerja	.273	.061	.282	4.470	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data : diolah peneliti dari aplikasi SPSS Versi 25 (2025)

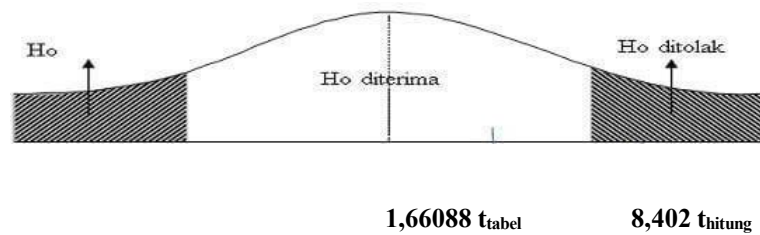
a) Pengujian hipotesis variabel komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (X1)

Ha1 : Terdapat pengaruh antara komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 8,402 yang memiliki nilai lebih besar dari t Tabel ($8,402 > 1,66088$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Yang berarti variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel

kepuasan kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel komunikasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

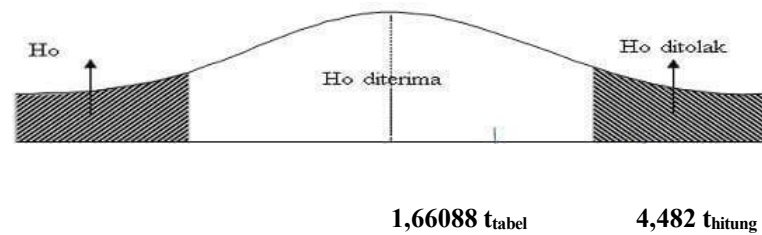
b) Pengujian hipotesis variabel konflik kerja (X2) terhadap kepuasan kerja

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (X1)

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara konflik kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 4,482 yang memiliki nilai lebih besar dari t Tabel ($4,482 > 1,66088$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Yang berarti variabel konflik kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama

(H2) dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel konflik kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

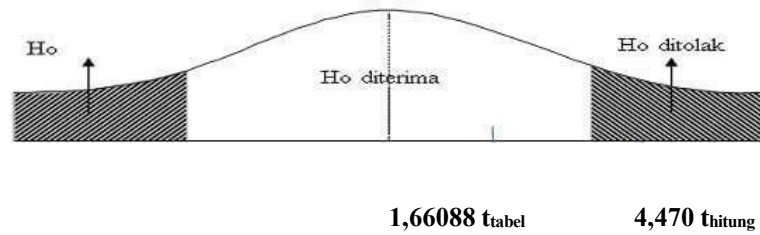
c) Pengujian hipotesis variabel stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (X1)

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai t_{hitung} sebesar 4,470 yang memiliki nilai lebih besar dari t Tabel ($4,470 > 1,66088$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Yang berarti variabel stres kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H3) dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah

kurva statistik kurva uji t hipotesis variabel stres kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :



Gambar 4.3

Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu masing-masing variabel bebas komunikasi, konflik kerja, stres kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y) pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara F_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $100 - 3 - 1 = 96$, sehingga diketahui nilai F_{tabel} memiliki nilai sebesar 2,31. Berikut hasil uji F menggunakan aplikasi spss 25 sebagai berikut :

Tabel 4.14
Tabel Uji F (Simultan)

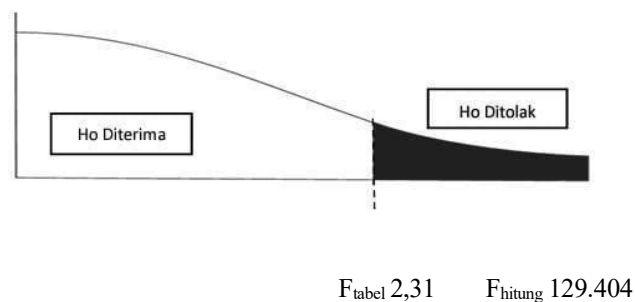
		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1727.550	3	575.850	129.404	.000 ^b
	Residual	427.200	96	4.450		
	Total	2154.750	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stres Kerja , Konflik Kerja

Sumber Data : diolah peneliti dari aplikasi SPSS versi 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 129.404 lebih besar dari pada F_{tabel} 2,31 ($129,404 > 2,31$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,005$), maka dapat dikatakan bahwa komunikasi, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk. Jadi hipotesis (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan (H_a) diterima. Berikut adalah kurva hasil uji F simultan.



Gambar 4.4
Kurva Statistik Uji F

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan alat bantu pengolahan data yaitu aplikasi SPSS versi 25 dapat diketahui secara parsial dan simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel komunikasi, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk.

Jadi dari hasil pengujian variabel komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai kolerasi sebesar 0,798. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam Tingkat hubungan yang kuat antara variabel komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y). hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien kolerasi (tabel 3.4) yang menunjukkan antara nilai 0,60-0,799. Nilai koefisien regresi variabel 0,947 yang berarti jika variabel komunikasi (X1) meningkatkan maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 0,947. Komunikasi (X1) variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} 8,402 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} (8,402 > 1,66088) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hal tersebut adalah hipotesis alternative pertama (Ha1) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (Ho1) ditolak. Komunikasi (X1) merupakan proses Dimana dua orang atau lebih membentuk atau bertukar informasi, menghasilkan saling pengertian yang

mendalam. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tanadi (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Variabel konflik kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,737. Nilai tersebut dapat dikategorikan dalam Tingkat hubungan yang kuat antara variabel konflik kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 3.4) yang menunjukkan antara nilai 0,60-0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,673 yang berarti jika variabel konflik kerja (X2) meningkatkan kepuasan kerja (Y) juga meningkat sebesar 0,673. Variabel konflik kerja (X2) terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,482 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} ($4,482 > 1,66088$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hal tersebut adalah hipotesis alternatif pertama (H_{a2}) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (H_{o2}) ditolak. Menurut Juartini (2021) konflik kerja merupakan suatu pertentangan atau ketidaksepakatan yang terjadi dalam lingkungan kerja, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel stres kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,736. Nilai tersebut dapat

dikategorikan dalam Tingkat hubungan yang kuat antara variabel stres kerja (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien kolerasi (3.4) yang menunjukkan antara nilai 0,60-0,799. Hasil nilai positif menunjukkan nilai yang searah. Nilai koefisien regresi variabel 0,712 yang berarti jika stres kerja (X3) meningkat maka kepuasan kerja (Y) meningkat 0,712. Variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 4,470 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} ($4,470 > 1,66088$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kesimpulan dari hal tersebut adalah hipotesis alternative pertama (Ha3) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (Ho3) ditolak. Menurut Astutik et.al (2019) berpendapat bahwa stres kerja adalah ketidaksesuaian dari kemampuan individu dan tuntutan pekerjaan mereka, juga tujuan organisasi, yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan fisik, psikologis dan emosional individu. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulina (2024) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian mengenai komunikasi, konflik kerja dan stres kerja secara simultan dan Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai F_{hitung} 129.404 lebih besari dan pada F_{tabel} 2,31 ($129.404 > 2,31$) dan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa komunikasi, konflik kerja dan

stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk. Jadi hipotesis (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan (H_a) diterima.

Berdasarkan hasil uji koefisien dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,796. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas (komunikasi, konflik kerja dan stres kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebesar 79,6%. Sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak disebutkan di dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi, konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Unit Makanan Minuman dan Komestik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk, jadi dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel komunikasi memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,798 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,947 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,402 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} ($8,402 > 1,66088$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Bahwa variabel konflik kerja memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja dengan memiliki nilai koefisien kolerasi sebesar 0,737 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,673 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,482 yang memiliki

nilai lebih besar dari t_{tabel} ($4,482 > 1,66088$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti konflik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima.

3. Bahwa variabel stres kerja memiliki hubungan dengan variabel kepuasan kerja dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,736 yang dapat diartikan dalam kategori kuat. Serta stres kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,712 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,470 yang memiliki nilai lebih besar dari t_{tabel} ($4,470 > 1,66088$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima.
4. Bahwa variabel komunikasi, konflik kerja dan stres kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 129.404 lebih besar dari F_{tabel} 2,31 ($129.404 > 231$) dan memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Unit Makanan Minuman dan Kosmetik PT. Industri Jamu dan Farmasi Sidomuncul, Tbk. Maka H_{o4} ditolak dan H_{a4} diterima.

B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang telah disampaikan dalam penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar lebih dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, komunikasi, konflik kerja, stres kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan dapat memperluas penelitian dengan melakukan penelitian yang serupa pada lokasi yang berbeda dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan dari hasil penelitian, komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga karyawan perlu untuk meningkatkan cara karyawan berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan maupun atasan. Bagi Perusahaan perlu memperhatikan karyawannya bagaimana berkomunikasi dengan atasannya.
4. Berdasarkan dari hasil penelitian, konflik kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga Perusahaan perlu memberi Solusi apabila ada karyawan yang mempunyai pengaruh konflik dalam bekerja.
5. Berdasarkan dari hasil penelitian, stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga Perusahaan perlu mengetahui

Tingkat pekerjaan tiap karyawannya supaya stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak berpengaruh dalam pekerjaan tiap harinya.

6. Berdasarkan dari hasil penelitian komunikasi, konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga Perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan didorong dengan adanya kegiatan yang membuat karyawan tidak merasakan hal tersebut.

Daftar Pustaka

- Adipura, A. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi (Studi pada Gejayan Innova)*. ¹ *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*, 5(2), 123-145. <https://ejournal.mercubuanayogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3107>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anggara. (2022). *Pengaruh komunikasi, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Indonesia*, 10(2), 45-60.
- Aprilia. (2022). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 56-72. Universitas Gunadarma.
- Cutlip, Scott M, Allen H. Center dan Glen M.Broom. (2016). *Effective Public Relations*. Jakarta: Kencana.
- Dharma, A., Aiyub, A., & Qamarius, I. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Utara*. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(1), 83-92.
- Gartner. (2021). *Laporan tentang dampak komunikasi yang kurang efektif pada kinerja perusahaan* (Laporan No. [Nomor Laporan]). Gartner.
- Haryati R A. 2019. *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan : Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta*. Widya Cipta. 3(1) : 91-97.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1113> & <https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/53>
- Juartini, T. (2021). *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur*. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Kincaid, D. Lawrence. 2020. *Communication Theory: Eastern and Western Perspectives*. San Diego Academic.

- Kurniawati. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt Pln (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara*. E-Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(3), 1-11.
- Lase, Marnita (2021) *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SAT NusaPersada TBK*. Skripsi thesis, Prodi Manajemen. <http://repository.upbatam.ac.id/1190/>
- Lestari, S. (2021). *14 jam belajar public relation cara jitu membangun dan mengelola hubungan bonafide denga khalayak*. Jakarta: Quadrant
- Lexicographer. (2020). *Definisi komunikasi*. Dalam *Kamus Bahasa Indonesia* (Edisi ke-3). Penerbit XYZ.
- Lontoh, D., Maryen, A., & Sapari, L. (2022). *PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPP RRI SORONG*. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* , 11 (03), 332 - 338.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). *Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Maulina, Tanti Nurfadilah, & Lucky Purwantini. (2024). *Hubungan Antara Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT X Divisi Produksi*. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora* , 3 (1), 148–157. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v3i1.1298>
- Mayasari, Dwi Ariani. 2022. “*Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts-N (Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19.*” *Bisma: Jurnal Manajemen* 8(1): 42–52.
- Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja*. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 6(1), 148-154.
- Piana, D. H. 2019. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Iir Palembang*. Palembang: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2019). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI)*. *JURNAL TEKNIK INDUSTRI*, 9(1), 10-15.
- Rahmawanti, N. P. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. Pearson Education Limited, 747.
- Sudrajat, A., & Smith, J. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanadi, C., Syawaluddin, S., & Okta, M. A. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PT. SURYA TARA JAYA MEDAN*. *Jurnal Bisnis Kolega*.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIT MAKANAN, MINUMAN DAN KOSMETIK PT. INDUSTRI JAMU DAN FARMASI SIDOMUNCUL, Tbk

Petunjuk pengisian : Jawablah pernyataan berikut dengan mengisi jawaban atau memberikan tanda centang (√) pada kotak yang tersedia di bawah ini!

I. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Status :
4. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
5. Pekerjaan :
6. Pendidikan terakhir : 1) Tidak Sekolah/Tidak Lulus SD
2) SD/SMP
3) SMA Sederajat
4) D1/D2/D3
5) S1/S2

II. Jawablah dengan jujur dan sebenarnya bila :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat tidak Setuju

Daftar Pertanyaan

5. Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul Saya bekerja sesuai dengan kemampuan, keahlian serta pendidikan saya.					
2	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul dalam satu hari saya punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya.					
3	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul Imbalan yang saya terima sudah sesuai dengan keahlian serta pekerjaan yang telah saya lakukan.					
4	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul Saya senang bekerja bersama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					
5	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul penilaian untuk promosi yang saya dapatkan sudah sesuai dengan prestasi dan hasil kerja saya.					
6	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul pengawasan dari manager memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kinerja saya.					

6. Kuesioner Komunikasi (X1)

No.	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang diinstruksikan oleh pemimpin/atasan.					

2	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul Proses Komunikasi yang terjadi ditempat kerja selalu berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
3	Selama bekerja di PT Sido Muncul, saya telah berhasil mempengaruhi rekan kerja untuk meningkatkan kinerja mereka.					
4	Selama bekerja di PT Sido Muncul, saya selalu berupaya membangun komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.					
5	Selama bekerja di PT Sido Muncul, saya sadar bahwa setiap perbuatan saya, sekecil apapun, bisa menjadi bentuk komunikasi. Oleh karena itu, saya selalu berusaha untuk bersikap sopan dan ramah kepada semua orang.					
6	Selama bekerja di PT Sido Muncul, hubungan komunikasi yang dilakukan sesama karyawan dan atasan sudah terjalin dengan baik.					

7. Kuesioner Konflik Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul, sebagian besar perselisihan dengan rekan kerja disebabkan oleh kurang efektifnya komunikasi di antara kami.					
2	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul, Salah satu tantangan yang saya hadapi adalah adanya perbedaan persepsi dengan rekan kerja yang disebabkan oleh perbedaan generasi.					
3	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul, Saya sering merasa terbebani ketika rekan kerja tidak menyelesaikan tugasnya sehingga pekerjaan saya menjadi bertambah.					
4	Selama bekerja di PT Sido Muncul, terkadang saya merasa kesal ketika berinteraksi dengan rekan kerja yang sering melampiaskan emosi negatif atau tidak jujur mengenai perasaan mereka.					

5	Selama bekerja di PT Sido Muncul, saya kerap kali terlibat dalam konflik dengan rekan kerja akibat perbedaan persepsi dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Selama bekerja di PT Sido Muncul, saat konflik dengan rekan kerja terjadi atasan saya selalu berperan aktif menyelesaikan konflik tersebut.					

8. Kuesioner Stres Kerja (X3)

No.	Pertanyaan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Selama masa kerja saya di PT Sido Muncul, terkadang saya dihadapkan pada beban kerja yang sangat padat, sehingga sulit untuk mempertahankan tingkat konsentrasi yang optimal.					
2	Selama bekerja di PT Sido Muncul terkadang saya merasa ketidakmampuan atasan saya dalam memberikan bimbingan, dukungan, dan evaluasi yang tepat telah berdampak negatif pada motivasi dan perkembangan karir.					
3	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul, saya sering kali dihadapkan pada beban kerja yang melebihi kemampuan, sehingga mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat.					
4	Terkadang Saya kehilangan motivasi untuk bekerja lebih baik lagi ketika kontribusi yang telah saya lakukan selama bekerja di PT Sido Muncul tidak dilihat atau dihargai oleh atasan.					
5	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul, terkadang saya merasa kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja di tempat kerja membuat saya merasa tertekan.					

6	Selama saya bekerja di PT Sido Muncul, terkadang saya merasa sakit pada perut maupun kepala saat sedang stres.					
---	--	--	--	--	--	--

LAMPIRAN 5

DATA 10 RESPONDEN UJI COBA

NO	NAMA	UMUR	STATUS	JENIS KELAMIN	PEKERJAAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	Aditya Fajar	29	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
2	Ade Triasa	30	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
3	Adeliana Dyaz Sardiah	24	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
4	Agnes Endah Reswita	31	Belum Nikah	Perempuan	ADMIN	SMK
5	Agung Permana	23	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
6	Agustina Chandra Dwi	28	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
7	Ahmad Irawan	23	Belum Nikah	Laki-Laki	CLEANING SERVIS	MA
8	Alfa Satrya Pambudi	23	Belum Nikah	Laki-Laki	CLEANING SERVIS	SMK
9	Ali Setiawan	28	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
10	Amalina Deva Ardana	23	Belum Nikah	Perempuan	ADMIN	SMA

TABULASI DATA

UJI COBA 10 RESPONDEN

NO Responden	KOMUNIKASI (X1)						Total
	kom_1	kom_2	kom_3	kom_4	kom_5	kom_6	
1	5	5	5	5	5	4	29
2	4	5	4	5	4	4	26
3	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	4	5	5	4	27
7	5	5	5	5	5	4	29
8	4	4	4	4	4	3	23
9	4	4	5	5	4	4	26
10	5	5	4	4	5	4	27

No Responden	Konflik Kerja (X2)						Total
	kon_1	kon_2	kon_3	kon_4	kon_5	kon_6	
1	3	4	4	4	4	4	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	5	4	25
5	3	4	4	4	4	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	4	4	4	4	3	22
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	5	5	4	26

No Responden	Stres Kerja (X3)						Total
	str_1	str_2	str_3	str_4	str_5	str_6	
1	4	5	4	4	4	4	25
2	4	4	4	3	4	4	23
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	3	5	4	26
5	3	4	4	3	4	4	22
6	5	5	5	4	5	4	28
7	4	3	4	3	4	4	22
8	5	5	5	4	4	5	28
9	5	5	4	4	5	5	28
10	5	4	4	5	4	4	26

No Responden	Kepuasan Kerja (Y)						Total
	kep_1	kep_2	kep_3	kep_4	kep_5	kep_6	
1	3	3	3	4	3	3	19
2	3	3	3	4	3	4	20
3	4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	4	5	4	5	24
5	3	3	4	4	3	4	21
6	4	4	4	5	4	5	26
7	4	4	5	5	4	5	27
8	2	3	4	5	4	4	22
9	4	4	4	4	4	3	23
10	4	4	4	5	4	4	25

HASIL UJI VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas 10 Responden Komunikasi (X1)

		Correlations				
		KOM_1	KOM_2	KOM_3	KOM_4	KOM_5
KOM_1	Pearson Correlation	1	,655*	,600	,218	,816**
	Sig. (2-tailed)		,040	,067	,545	,004
	N	10	10	10	10	10
KOM_2	Pearson Correlation	,655*	1	,218	,524	,802**
	Sig. (2-tailed)	,040		,545	,120	,005
	N	10	10	10	10	10
KOM_3	Pearson Correlation	,600	,218	1	,655*	,408
	Sig. (2-tailed)	,067	,545		,040	,242
	N	10	10	10	10	10
KOM_4	Pearson Correlation	,218	,524	,655*	1	,356
	Sig. (2-tailed)	,545	,120	,040		,312
	N	10	10	10	10	10
KOM_5	Pearson Correlation	,816**	,802**	,408	,356	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,005	,242	,312	
	N	10	10	10	10	10
KOM_6	Pearson Correlation	,557	,527	,557	,527	,531
	Sig. (2-tailed)	,094	,118	,094	,118	,115
	N	10	10	10	10	10
TOTAL_KOM	Pearson Correlation	,826**	,787**	,739*	,693*	,834**
	Sig. (2-tailed)	,003	,007	,015	,026	,003
	N	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas 10 Responden Konflik Kerja (X2)

		Correlations					
		1	2	3	4	5	6
1	Pearson Correlation	1	,408	,408	,456	,531	,356
	Sig. (2-tailed)		,242	,242	,185	,115	,312
	N	10	10	10	10	10	10
2	Pearson Correlation	,408	1	1,000**	,745*	,681*	,509
	Sig. (2-tailed)	,242		,000	,013	,030	,133
	N	10	10	10	10	10	10
3	Pearson Correlation	,408	1,000**	1	,745*	,681*	,509
	Sig. (2-tailed)	,242	,000		,013	,030	,133
	N	10	10	10	10	10	10
4	Pearson Correlation	,456	,745*	,745*	1	,830**	,488
	Sig. (2-tailed)	,185	,013	,013		,003	,153
	N	10	10	10	10	10	10
5	Pearson Correlation	,531	,681*	,681*	,830**	1	,527
	Sig. (2-tailed)	,115	,030	,030	,003		,118
	N	10	10	10	10	10	10
6	Pearson Correlation	,356	,509	,509	,488	,527	1
	Sig. (2-tailed)	,312	,133	,133	,153	,118	
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	,681*	,850**	,850**	,877**	,892**	,706*
	Sig. (2-tailed)	,030	,002	,002	,001	,001	,022
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas 10 Responden Stres Kerja (X3) Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3.1	Pearson Correlation	1	,449	,609	,598	,609	,488
	Sig. (2-tailed)		,193	,062	,068	,062	,153
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	,449	1	,431	,564	,431	,592
	Sig. (2-tailed)	,193		,214	,089	,214	,071
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	,609	,431	1	,218	,583	,356
	Sig. (2-tailed)	,062	,214		,545	,077	,312
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	,598	,564	,218	1	,218	,467
	Sig. (2-tailed)	,068	,089	,545		,545	,174
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	,609	,431	,583	,218	1	,356
	Sig. (2-tailed)	,062	,214	,077	,545		,312
	N	10	10	10	10	10	10
X3.6	Pearson Correlation	,488	,592	,356	,467	,356	1
	Sig. (2-tailed)	,153	,071	,312	,174	,312	
	N	10	10	10	10	10	10
TX3	Pearson Correlation	,848**	,789**	,681*	,740*	,681*	,711*
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,030	,015	,030	,021
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Hasil Uji Validitas 10 Responden Kepuasan Kerja (Y) Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,905**	,392	,000	,395	,129
	Sig. (2-tailed)		,000	,263	1,000	,259	,722
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	,905**	1	,557	,200	,655*	,143
	Sig. (2-tailed)	,000		,094	,580	,040	,694
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	,392	,557	1	,557	,689*	,557
	Sig. (2-tailed)	,263	,094		,094	,028	,094
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	,000	,200	,557	1	,655*	,714*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,580	,094		,040	,020
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	,395	,655*	,689*	,655*	1	,405
	Sig. (2-tailed)	,259	,040	,028	,040		,245
	N	10	10	10	10	10	10
Y6	Pearson Correlation	,129	,143	,557	,714*	,405	1
	Sig. (2-tailed)	,722	,694	,094	,020	,245	
	N	10	10	10	10	10	10
TY	Pearson Correlation	,648*	,770**	,835**	,689*	,822**	,689*
	Sig. (2-tailed)	,043	,009	,003	,028	,003	,028
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL UJI RELIABILITAS**1. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Komunikasi (X1)****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	6

2. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Konflik Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	6

3. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Stres Kerja (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	6

5. Hasil Uji Reliabilitas 10 Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	6

Lampiran 9

DATA DIRI 100 RESPONDEN

NO	NAMA	UMUR	STATUS	JENIS KELAMIN	PEKERJAAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
1	SAHRI	30	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
2	SAMSIATUN	39	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
3	SEPTIA PRITANING TIYAS	28	Belum Nikah	Perempuan	ADMIN	SMK
4	SITI ALIYAH	29	Nikah	Perempuan	ASS. SUPERVISOR	SMK
5	SITI HASTUTIK	44	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
6	SITI ISTICHOMAH	29	Nikah	Perempuan	ADMIN	SMK
7	SITI MARDHIYAH	44	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
8	SITI NUR KHAMIDAH	26	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
9	SITI NUR ROHMATUN	30	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
10	SITI ROSIDAH	30	Nikah	Perempuan	ADMIN	SMK
11	SLAMET SUBAGIYO	43	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	STM
12	SONY FAJAR ANDREAN	28	Nikah	Laki-Laki	ASS. SUPERVISOR	D3
13	SRI SUPRIHATI	30	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
14	SRI WAHYUNI	31	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
15	SUNARSIH	48	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMEA
16	TAJAROT PRIO FARIDHO	29	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
17	TASLIMAH	47	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SLTP
18	TIARA ZINDI PAMUNGKAS	23	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
19	TIFFANY ATHAAYA SHAFWAH	23	Belum Nikah	Perempuan	ADMIN	D3
20	TRIANA PUJI PANGASTUTIK	38	Nikah	Perempuan	CLEANING SERVIS	SMK

21	TRI UMI RASUNA SAID	28	Nikah	Perempuan	ASS. SUPERVISOR	SMA
22	TUTI AFRIYANTI	35	Nikah	Perempuan	ADMIN	D3
23	WAHYU SAPUTRO	25	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
24	WAHYU SRI LESTARI	38	Nikah	Perempuan	ADMIN	D3
25	WINDI LESTARI PITALOKA	30	Belum Nikah	Perempuan	ADMIN	SMA
26	YULIANA PRASETIYANI	23	Belum Nikah	Perempuan	ASS. SUPERVISOR	D3
27	YULIUS HARIYANTO	29	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
28	ZULAEKAH	56	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
29	ZUMROH #	49	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SD
30	ZUNI NUR ASTI	31	Nikah	Perempuan	ADMIN	SMK
31	DAVIN SATRIA PAMUNGKI	20	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
32	DEFI SETYORINI	29	Nikah	Perempuan	ASS. SUPERVISOR	SMK
33	DESY AMBARWATI	27	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
34	DIAN EVA FATMAWATI	28	Nikah	Perempuan	ADMIN	SMA
35	DWI NURWIDIYATI	40	Nikah	Perempuan	SUPERVISOR	D1
36	EKA NURFIANINGSIH	27	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
37	EMI SHOFIYAH	32	Nikah	Perempuan	ADMIN	SMA
38	ENGGAR MARIA RUSIANI	37	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
39	EVA LAILA LUTHFI	22	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
40	FANI SETIAWATI	35	Nikah	Perempuan	SUPERVISOR	SMA
41	FARISA BAHRIYANDIKA	31	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
42	FEBI EKANANDA	31	Nikah	Perempuan	ADMIN	D3
43	FITRIA EKA CAHYANI	25	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
44	GESTI EKO PRASETYO	28	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
45	GUNARNI	29	Nikah	Perempuan	ADMIN	SMA
46	HARI SASONGKO	29	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMA
47	HARINI	43	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMP
48	HENDRA JAYA PRATAMA	23	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
49	HENGKY KRISDIYANTO	29	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
50	HENI MURYANTI	41	Nikah	Perempuan	ASS. SUPERVISOR	SMA

51	HEPI INDRIYASTUTI	45	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMEA
52	INA SUKOWATI	46	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SLTP
53	INTANIA MARTHA UFARI	28	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
54	IQBAL RAMADHI	21	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
55	IRA RAHMA PUTRI	28	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
56	IRKHAM SURYONO	28	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
57	ISNA NABILA SETYA RAHMADANI	20	Belum Nikah	Perempuan	CLEANING SERVIS	SMA
58	JOSHIA SURYANTO	43	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	D1
59	KASMIYATI	50	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SD
60	KHADZIQ UQULANA	24	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
61	KHANIEF BAHRUDIN	30	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
62	LATIP VENO SULISTIYO	26	Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
63	LEGINAH	49	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SD
64	LIA SETIYANINGSIH	34	Nikah	Perempuan	ADMIN	SMK
65	LIDA SURYANINGSIH	30	Nikah	Perempuan	ASS. SUPERVISOR	SMK
66	LULUK NUROMADHONIYAHTUL ULFA	27	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
67	MAHENDRA MAULANA	22	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
68	MAHMUDI	45	Nikah	Laki-Laki	ASS. SUPERVISOR	STM
69	MARIA ARDINA RISWARI	26	Belum Nikah	Perempuan	ADMIN	D3
70	MARIYATUN	46	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
71	MARYONO	36	Nikah	Laki-Laki	ASS. SUPERVISOR	SMK
72	MELINIA DWI SAPUTRI	25	Nikah	Perempuan	CLEANING SERVIS	SMK
73	MULYANINGSIH	40	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
74	NARKUN	49	Nikah	Perempuan	ASS. SUPERVISOR	SMEA
75	NASIKIN	29	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
76	NOVI ANGGRAENI	26	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
77	NOVIA ANGGRAINI	30	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK

78	NUR AZIZAH	33	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
79	NUR KHIKMAH	43	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SLTP
80	NURTINI	50	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMP
81	PICU HESTI KARTIKAWATI	35	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
82	PRADITIYA HENDRASWORO	33	Nikah	Laki-Laki	ASS. SUPERVISOR	SMK
83	PRIHATI	45	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
84	PUJI ASTUTI	29	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
85	PUR DWI NUR HIDAYATI	38	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
86	PUTRA SAMUEL KRISYANTO	23	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
87	PUTRI AYU KINANTI	28	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
88	PUTRI GALIH PAMBAJENG	27	Belum Nikah	Perempuan	CLEANING SERVIS	SMA
89	RAHMADIAN PURNAMASARI	23	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
90	RENI RATNANINGSIH	30	Nikah	Perempuan	CLEANING SERVIS	SMP
91	RENI SUSIYANTI	40	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMU
92	RISDO ANGGI SAPUTRA	24	Belum Nikah	Laki-Laki	OPERATOR MESIN	SMK
93	RISKA MURDIANTI	21	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
94	RISMA AYU AMALIA	27	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMK
95	RISZAL FEBRIANO	22	Belum Nikah	Laki-Laki	CLEANING SERVIS	SMK
96	ROBI' FACHRUN NISA	32	Belum Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
97	ROHMAH SIGI ANJARI	25	Belum Nikah	Perempuan	SUPERVISOR	S1
98	ROISAH NURHAYATI	44	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SLTP
99	RUBAEKAH	39	Nikah	Perempuan	OPERATOR MESIN	SMA
100	RUDIYANTO	41	Nikah	Laki-Laki	ASS. SUPERVISOR	SMK

LAMPIRAN 10

TABULASI DATA UJI 100 RESPONDEN

No Responden	KOMUNIKASI (X1)						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	4	4	2	4	3	3	20
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	2	4	3	3	20
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	3	4	24
6	4	5	4	5	5	4	27
7	4	4	2	4	3	3	20
8	4	4	2	4	5	3	22
9	4	4	3	4	4	3	22
10	4	5	5	5	5	5	29
11	3	2	3	2	3	3	16
12	4	4	2	4	3	3	20
13	4	4	2	4	3	3	20
14	3	2	3	2	3	3	16
15	3	2	3	2	3	3	16
16	4	4	2	4	3	3	20
17	5	5	5	5	5	5	30
18	4	5	4	5	4	4	26
19	3	4	5	4	4	4	24
20	4	4	5	4	4	4	25
21	4	5	4	5	4	4	26
22	4	4	2	4	3	3	20
23	4	4	2	4	3	3	20
24	4	4	3	4	3	3	21
25	4	5	5	5	5	5	29
26	3	2	3	2	3	3	16
27	4	4	2	4	3	3	20
28	4	4	2	4	3	3	20
29	3	2	3	2	3	3	16
30	3	2	3	2	3	3	16
31	4	4	5	4	4	4	25
32	4	4	2	4	3	3	20

33	4	4	3	4	3	3	21
34	4	4	2	4	3	3	20
35	4	4	3	4	3	3	21
36	4	4	3	4	3	3	21
37	3	2	3	2	3	3	16
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	5	4	5	4	4	26
40	3	4	5	4	4	4	24
41	4	5	4	5	4	4	26
42	4	4	5	4	4	4	25
43	4	5	5	5	5	5	29
44	4	4	3	4	3	3	21
45	3	4	5	4	4	4	24
46	4	4	5	4	4	4	25
47	4	4	5	4	4	4	25
48	4	5	4	5	4	4	26
49	3	4	2	4	3	3	19
50	3	4	2	4	3	3	19
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	4	5	4	5	4	4	26
54	4	4	2	4	3	3	20
55	4	4	2	4	3	3	20
56	4	4	3	4	3	3	21
57	4	5	5	5	5	5	29
58	4	4	5	4	4	4	25
59	3	4	5	4	4	4	24
60	3	4	5	4	4	4	24
61	4	5	4	5	4	4	26
62	3	4	5	4	4	4	24
63	4	5	4	5	4	4	26
64	4	4	5	4	4	4	25
65	4	5	5	5	5	5	29
66	3	4	5	4	4	4	24
67	4	5	4	5	4	4	26
68	4	4	5	4	4	4	25
69	4	4	5	4	4	4	25
70	4	5	4	5	4	4	26
71	5	5	5	5	5	5	30

72	4	5	4	5	4	4	26
73	3	4	5	4	4	4	24
74	4	4	5	4	4	4	25
75	3	2	3	2	3	3	16
76	5	5	5	5	5	5	30
77	4	5	4	5	4	4	26
78	3	4	5	4	4	4	24
79	4	5	4	5	4	4	26
80	3	4	2	4	3	3	19
81	3	2	3	2	3	3	16
82	4	4	3	4	3	3	21
83	4	4	3	4	3	3	21
84	3	4	2	4	3	3	19
85	3	4	2	4	3	3	19
86	4	4	3	4	3	3	21
87	4	5	4	5	4	4	26
88	3	4	5	4	4	4	24
89	4	4	5	4	4	4	25
90	4	5	4	5	4	4	26
91	4	5	4	5	4	4	26
92	4	4	5	4	4	4	25
93	4	5	5	5	5	5	29
94	4	4	3	4	3	3	21
95	4	5	4	5	4	4	26
96	3	4	5	4	4	4	24
97	4	4	5	4	4	4	25
98	4	5	4	5	4	4	26
99	4	5	4	5	4	4	26
100	4	4	5	4	4	4	25

No Responden	KONFLIK KERJA (X2)						Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	4	2	3	4	4	21
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	5	4	4	4	25
6	3	4	4	4	3	3	21

7	3	2	2	2	3	3	15
8	3	3	2	3	3	3	17
9	4	4	3	4	4	4	23
10	4	4	4	4	4	5	25
11	2	2	3	2	2	4	15
12	4	4	2	3	2	4	19
13	5	5	5	5	2	4	26
14	4	4	4	4	3	3	22
15	4	4	5	4	3	3	23
16	4	4	5	4	4	3	24
17	3	4	4	4	2	4	21
18	3	2	2	2	4	4	17
19	3	3	2	3	2	2	15
20	4	4	3	4	2	2	19
21	4	4	4	4	4	4	24
22	2	2	3	2	4	4	17
23	2	2	2	2	2	2	12
24	2	2	2	2	2	2	12
25	2	2	2	2	2	2	12
26	2	2	2	2	2	2	12
27	3	3	2	3	3	3	17
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	3	2	3	3	3	17
31	5	4	4	4	5	5	27
32	4	4	4	4	4	4	24
33	2	2	2	2	2	2	12
34	2	2	2	2	2	2	12
35	4	4	2	3	4	4	21
36	4	4	2	3	4	4	21
37	2	2	2	2	2	2	12
38	5	4	4	4	5	5	27
39	4	5	4	4	4	4	25
40	4	3	4	4	4	4	23
41	3	4	4	4	3	3	21
42	4	2	4	3	4	4	21
43	4	4	5	4	4	4	25
44	3	4	2	3	3	3	18
45	2	4	4	3	2	2	17

46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	4	4	4	4	25
49	2	2	2	2	2	2	12
50	2	2	2	2	2	2	12
51	4	4	5	4	4	4	25
52	4	4	5	4	4	4	25
53	3	4	4	4	3	3	21
54	3	2	2	2	3	3	15
55	3	3	2	3	3	3	17
56	4	4	3	4	4	4	23
57	4	4	4	4	4	4	24
58	2	2	3	2	2	2	13
59	2	2	2	2	2	2	12
60	2	2	2	2	2	2	12
61	4	5	4	4	4	4	25
62	4	3	4	4	4	4	23
63	3	4	4	4	3	3	21
64	4	2	4	3	4	4	21
65	4	4	5	4	4	4	25
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	5	4	4	4	25
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	5	4	4	4	4	25
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	4	4	4	4	24
73	4	4	5	4	4	4	25
74	4	4	5	4	4	4	25
75	2	2	2	2	2	2	12
76	5	4	4	4	5	5	27
77	4	5	4	4	4	4	25
78	4	3	4	4	4	4	23
79	3	4	4	4	3	3	21
80	2	2	2	2	2	2	12
81	2	2	2	2	2	2	12
82	4	4	2	3	4	4	21
83	4	4	2	3	4	4	21
84	2	2	2	2	2	2	12

85	2	2	2	2	2	2	12
86	2	2	2	2	2	2	12
87	2	2	2	2	2	2	12
88	3	3	2	3	3	3	17
89	4	5	4	4	4	4	25
90	4	3	4	4	4	4	23
91	3	4	4	4	3	3	21
92	4	2	4	3	4	4	21
93	4	4	5	4	4	4	25
94	3	4	2	3	3	3	18
95	4	4	4	4	4	4	24
96	4	4	5	4	4	4	25
97	4	4	5	4	4	4	25
98	4	4	4	4	4	4	24
99	4	4	5	4	4	4	25
100	4	4	5	4	4	4	25

No Responden	STRES KERJA (X3)						TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	3	4	4	3	4	3	21
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	3	3	3	3	20
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	2	4	4	4	4	22
10	4	4	5	5	5	5	28
11	3	4	4	5	4	3	23
12	4	4	3	3	5	5	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	3	4	4	5	5	24
15	4	4	4	4	5	5	26
16	4	4	4	4	5	5	26
17	4	3	3	4	3	3	20
18	3	4	4	3	4	4	22
19	3	2	3	4	4	4	20

20	4	5	4	5	5	5	28
21	3	4	2	3	2	3	17
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	4	4	3	4	3	21
24	4	3	2	3	2	3	17
25	4	4	4	4	4	4	24
26	2	2	2	2	2	2	12
27	3	3	3	3	3	3	18
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	4	3	4	3	4	21
31	3	3	4	2	4	2	18
32	4	4	4	4	4	4	24
33	3	3	4	2	4	2	18
34	2	2	2	2	2	2	12
35	4	3	4	3	4	3	21
36	4	5	5	4	5	4	27
37	2	2	2	2	2	2	12
38	5	4	4	5	4	5	27
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	3	3	3	3	20
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	3	4	3	4	3	21
43	4	4	5	5	5	5	28
44	3	4	4	3	4	3	21
45	2	4	4	4	4	4	22
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	3	4	3	4	3	4	21
50	4	3	2	3	2	3	17
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	3	3	3	3	20
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	3	4	3	4	3	21
57	4	4	5	5	5	5	28
58	3	4	4	5	4	5	25

59	4	3	4	3	4	3	21
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	5	5	4	5	4	27
63	5	5	5	5	5	5	30
64	4	3	4	3	4	3	21
65	4	4	5	5	5	5	28
66	4	4	4	4	4	4	24
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	4	4	4	4	4	24
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	4	4	4	4	24
73	5	5	5	5	5	5	30
74	5	5	5	5	5	5	30
75	2	2	2	2	2	2	12
76	5	4	4	5	4	5	27
77	4	4	4	4	4	4	24
78	4	4	3	3	3	3	20
79	5	5	5	5	5	5	30
80	3	3	4	2	4	2	18
81	2	2	2	2	2	2	12
82	4	3	4	3	4	3	21
83	4	5	5	4	5	4	27
84	3	4	4	3	4	3	21
85	4	3	2	3	2	3	17
86	4	4	4	4	4	4	24
87	2	2	2	2	2	2	12
88	3	3	3	3	3	3	18
89	4	4	4	4	4	4	24
90	4	4	3	3	3	3	20
91	5	5	5	5	5	5	30
92	4	3	4	3	4	3	21
93	4	4	5	5	5	5	28
94	3	4	4	3	4	3	21
95	4	4	4	4	4	4	24
96	5	5	5	5	5	5	30
97	5	5	5	5	5	5	30

98	4	4	4	4	4	4	24
99	5	5	5	5	5	5	30
100	5	5	5	5	5	5	30

No Responden	KEPUASAN KERJA (Y)						TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	3	4	3	4	22
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	4	4	4	4	25
7	3	2	4	3	4	3	19
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	3	3	3	3	3	19
10	5	4	5	5	5	5	29
11	2	2	2	2	2	2	12
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	2	4	3	3	3	18
14	2	2	2	2	5	5	18
15	2	2	2	2	5	4	17
16	4	4	4	4	3	4	23
17	3	3	3	3	4	4	20
18	4	3	3	3	4	4	21
19	3	3	3	3	4	3	19
20	4	4	4	4	3	3	22
21	3	5	4	4	3	3	22
22	4	4	4	4	5	5	26
23	2	3	3	3	2	2	15
24	3	2	3	3	3	3	17
25	3	3	4	3	4	3	20
26	2	2	2	2	2	2	12
27	3	3	3	3	2	2	16
28	4	4	5	4	5	4	26
29	3	4	3	3	3	3	19
30	3	3	2	3	2	3	16
31	3	4	4	4	4	4	23
32	4	4	3	4	3	4	22

33	2	2	4	3	4	3	18
34	2	2	2	2	2	2	12
35	3	4	3	3	3	3	19
36	4	3	3	3	3	3	19
37	2	2	2	2	2	2	12
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	5	4	4	4	4	25
40	4	3	4	4	4	4	23
41	5	4	4	4	4	4	25
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	4	5	5	5	5	29
44	3	4	3	3	3	3	19
45	3	4	4	4	4	4	23
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	5	4	4	4	4	25
49	2	3	3	3	3	3	17
50	3	2	3	3	3	3	17
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	4	4	4	4	4	25
54	3	2	4	3	4	3	19
55	3	3	3	3	3	3	18
56	4	3	3	3	3	3	19
57	5	4	5	5	5	5	29
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	3	4	3	22
60	3	4	4	4	4	4	23
61	4	5	4	4	4	4	25
62	4	3	4	4	4	4	23
63	5	4	4	4	4	4	25
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	4	5	5	5	5	29
66	4	4	4	3	4	3	22
67	4	4	5	4	5	4	26
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	5	4	4	4	4	25
71	5	5	5	5	5	5	30

72	4	4	5	4	5	4	26
73	4	4	3	4	3	4	22
74	4	4	4	4	4	4	24
75	2	2	2	2	2	2	12
76	5	5	5	5	5	5	30
77	4	5	4	4	4	4	25
78	4	3	4	4	4	4	23
79	5	4	4	4	4	4	25
80	2	2	4	3	4	3	18
81	2	2	2	2	2	2	12
82	3	4	3	3	3	3	19
83	4	3	3	3	3	3	19
84	2	3	3	3	3	3	17
85	3	2	3	3	3	3	17
86	3	3	4	3	4	3	20
87	2	2	2	2	2	2	12
88	3	3	3	3	3	3	18
89	4	5	4	4	4	4	25
90	4	3	4	4	4	4	23
91	5	4	4	4	4	4	25
92	4	4	4	4	4	4	24
93	5	4	5	5	5	5	29
94	3	4	3	3	3	3	19
95	4	4	5	4	5	4	26
96	4	4	3	4	3	4	22
97	4	4	4	4	4	4	24
98	4	4	5	4	5	4	26
99	4	4	5	4	5	4	26
100	4	4	4	4	4	4	24

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana 100 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi

25

		Correlations				
			Komunikasi	Konflik Kerja	Stres Kerja	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1	,558**	,557**	,798**
		Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
		N	100	100	100	100
	Konflik Kerja	Correlation Coefficient	,558**	1	,653**	,737**
		Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
		N	100	100	100	100
	Komunikasi	Correlation Coefficient	,557**	,653**	1	,736**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
		N	100	100	100	100
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,798**	,737**	,736**	1
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
		N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Korelasi berganda 100 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi

25

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.796	2.110

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stres Kerja , Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 12

HASIL UJI COBA REGRESI SEDERHANA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana 100 Responden Dengan Aplikasi SPSS versi 25

a. Komunikasi (X1) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-,370	1,717		-,215	,830
	Komunikasi	,947	,072	,798	13,123	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Konflik Kerja (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	8.068	1.316		6.129	.000
	Konflik Kerja	.673	.062	.737	10.788	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Stres Kerja (X3) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.107	1.588		3.216	.002
	Stres Kerja	.712	.066	.736	10.760	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.802	.796	2.110

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stres Kerja , Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

HASIL UJI T (Parsial)

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.308	1.342		-2.464	.016
	komunikasi	.574	.068	.483	8,402	.000
	Konflik Kerja	.258	.058	.283	4.482	.000
	Stres Kerja	.273	.061	.282	4,470	.000

HASIL UJI F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1727.550	3	575.850	129.404	.000 ^b
	Residual	427.200	96	4.450		
	Total	2154.750	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Stres Kerja , Konflik Kerja

LAMPIRAN 14

Titik Persentase R- Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931

66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 8	199,500	215.70 7	224,583	230,162	233.98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032

PERNYATAAN PLAGIATISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama: Anggit Murdaningsih NIM : 19310034

Surel : murdaanggit@gmail.com

Judul Skripsi :Pengaruh Komunikasi,Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Makanan,Minuman Dan Kosmetik Pt.Industri Jamu Dan Farmasi Sidomuncul,Tbk

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarisms) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan tujuan (referensi) dalam Skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulian ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ungaran, 07 November 2025 Yang membuat
Menyatakan,

Anggit Murdaningsih 19310034



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 07 November 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 344/A.I/5/XI/2025 tanggal 06 November 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. 1, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji

2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. 1, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

3. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. 1, III/d
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Anggit Murdaningsih

NIM : 19510034

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT.Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul,Tbk.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 70 Equivalent = B

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA
NPP.18101702880206

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NPP.14082204750190

Anggota,

Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NPP.01060704760110

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Muhammad Arif Rakhman, SE., ME

NIDN : 0614068702

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 07 November 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. 1, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. 1, III/d
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Anggit Murdaningsih
NIM : 19510034
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Makanan, Minuman, dan Kosmetik PT.Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul,Tbk.

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	31 Agustus 2022	-
02	Penyusunan Proposal Skripsi	07 September 2024	ACC Judul
03	Instrumen penelitian	14 September 2024	Bab 1,2 dan 3
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	23 November 2024	Perizinan Penelitian
05	Pengumpulan Data	19 Februari 2025	Tabulasi Data
06	Analisis Data	17 Maret 2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	14 September 2025	Bab 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,



**Fajar Suryatama, S.Sos., SE.,
MM NPP.14082204750190**

Pembimbing Pendamping,



**Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NPP.01060704760110**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Muhammad Arif Rakhman, SE., ME

NIDN : 0614068702

**KARTU BIMBINGAN PENULISAN TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Anggit Murdaningsih
 NIM : 19510034
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 Pembimbing Utama : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.
 Pembimbing Pendamping : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Makanan, Minuman dan Kosmetik PT..Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul, Tbk

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	07 September 2024	Acc Judul	Musl
2	14 September 2024	Bab 1 - 2	
3	17 September 2024	Revisi bab 1 - 2	
4	21 September 2024	Bab 3 - kuesioner	
5	22 September 2024	Revisi bab 3 - kuesioner	
6	22 September 2024	- Pengajuan judul	
7		- Revisi Gap	
8		- Revisi Tabel peneliti terdahulu	
9		- Revisi indikator x_1, x_2, x_3 dan y	
10		masing-masing 5 indikator	
11		- Revisi bab 1 Uraian mengenai kepuasan kerja karyawan.	
12			
13	07 September 2024	Acc Judul daspem 1	sk
14	14 September 2024	Revisi bab 1 - 2 dan 3	sk
15	21 September 2024	Revisi kuesioner	sk
16	25 November 2024	Persiapan ujian proposal	sk
17	19/12/25	Uji validitas reliabilitas OLS	sk
18	17/3/25	Revisi bab 10 & 11	sk
19	2/9/25	Revisi daftar isi	sk
20	3/9/25	Abstrak awal / Cover & 1 paragraf	sk
21	19/02/25	Uji validitas dan reliabilitas	Musl Musl Musl Musl Musl Musl Musl Musl Musl
22	17/03/25	Revisi bab 10 dan 11	
23	01/08/25	Revisi pembahasan dan saran	
24	02/09/25	Revisi abstrak	
25	03/09/25	Revisi abstrak dan surat persetujuan	
26	04/09/25	Acc skripsi	
27			
28			
29			

