

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya

Fx. Pudjo Wibowo¹⁾ Denny Iswanto²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No.41, RT.002/RW.003, Karawaci, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15115

¹⁾pudjo.wibowo@ubd.ac.id

²⁾denny.iswanto@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Komunikasi
Stres Kerja
Kepuasan Kerja Karyawan

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk memahami pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rofina Indah Jaya. Sampel penelitian ini terdiri dari 100 responden. Metode pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian verifikatif, pengujian reliabilitas Cronbach alpha dan probability sampling. Uji analisis regresi linier berganda, uji r, uji t, uji f untuk menguji hipotesis penelitian. Dari hasil pengelolaan data diperoleh hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah 83,1% (total 83,1%), dan sisanya 16,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Diantara faktor y, koefisien korelasi variabel dengan kepuasan kerja karyawan adalah 87,6%, dan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan antara stres kerja karyawan dengan kepuasan kerja adalah 88,6%, dan sisanya 11,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan uji hipotesis, t-hitung lingkungan kerja adalah 10.527, t-hitung komunikasi adalah 5247, dan t-hitung stres kerja adalah 2993. Tabel 1.66055 berasal dari tabel distribusi t dari persamaan. Diturunkan = 100 2 dan taraf signifikansi 0, 0. Dengan kata lain, H₀ ditolak dan H_a diterima karena t hitung > t tabel, dan uji F memberikan nilai F hitung sebesar 249.643, mana yang lebih besar Sebagai tabel. F = 2,70 dan taraf signifikansi 0,0 dan lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dari penelitian hasil di atas, terbukti bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin maju dan berkembang, Indonesia memiliki SDM atau Sumber Daya Manusia yang sanggup bersaing dengan negara lainnya di dunia. Menurut (Nurul Ichsan et al., 2020) *Because the management of human resources, which is the most important asset for every company, starts from determining the company's position or how many positions will be needed, the existence of HR is a very urgent issue, and it must be a priority.* Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan ataupun organisasi, dimana indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang memang efektif dan efisien serta berinovasi untuk menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut (Gunawan et al., 2021) *Today's condition must be better than yesterday, and tomorrow's quality of life must be better than today.* Perusahaan harus mencapai tujuannya dan memungkinkan sumber daya manusia sebagai faktor utama penggerak dan pemikir dari seluruh kegiatan operasi setiap perusahaan.

Peranan sumber daya manusia yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, meningkatkan taraf hidup masyarakat dan mengembangkan perusahaan. Peran manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta membentuk ekonomi industri yang baik ataupun menciptakan struktur ekonomi yang progresif dan seimbang (Josephine & Riki, 2017).

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting pada kepuasan kerja karyawan. Organisasi sebagai induk perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Penyediaan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat membawa kepuasan kerja karyawan kepada pekerjaan yang dilakukan dan memberikan rasa nyaman ataupun senang bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan bekerja secara optimal dan produktif.

Lingkungan kerja itu sendiri memiliki dua dimensi, yaitu dimensi fisik (warna ruangan, pencahayaan, kebersihan, perencanaan ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi atau perusahaan harus memastikan bahwa kedua aspek tersebut tetap terjaga dengan baik dengan begitu karyawan dapat meningkatkan efisien kerja dan bekerja sama antar rekan atau pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi adanya pandemi Covid-19 ini membuat perusahaan melakukan WFH (Work From Home) yang mengakibatkan situasi lingkungan kerja tidak berjalan dengan baik. Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan tetapi lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Salah satu faktor penting lainnya dalam menjalankan aktivitas perusahaan adalah komunikasi antar individu dan antar kelompok, ataupun organisasi. Komunikasi formal dan informal memberikan dukungan yang baik untuk kegiatan organisasi. Dalam memberikan informasi yang komprehensif pasti ada kekurangan atau kesalahan dalam komunikasi pada saat penyampaiannya. Dampak yang ditimbulkan karena kesalahan pada penyampaian informasi adalah membuat penyelesaian tugas yang tidak efektif dan efisien. Sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja itu sendiri merupakan suatu keadaan dimana perasaan akan memunculkan ketegangan yang sebagai akibatnya karyawan atau pekerja akan berpengaruh pada emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Yanti & Oktari, 2018). Stres kerja akibat perkembangan proses kerja atau akibat lainnya menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan mental pekerja dan menghalangi mereka untuk bekerja dalam kondisi terbaik. Penyebab stres lainnya seperti hubungan dalam pekerjaan (hubungan dengan atasan, bawahan serta rekan kerja) yang tidak baik. Stres kerja harus cepat ditangani dan diselesaikan agar tidak terlalu lama sehingga tujuan-tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selagi lingkungan kerja dan komunikasi terlaksana dengan baik dan benar maka akan meminimalkan stres kerja para karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yakni kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap ataupun perasaan dari aspek-aspek yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan karyawan ketika melakukan pekerjaan diberikan perusahaan. Masalah sumber daya manusia adalah masalah manajemen dikarenakan keberhasilan manajemen dan perusahaan tergantung dengan kualitas dan produktivitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia mengaku karyawan sebagai kekayaan (aset) terpenting dalam organisasi karenanya harus dikelola dengan baik. Dengan begitu, manajemen harus mampu mengatasi masalah-masalah yang terjadi di perusahaan atau organisasi, khususnya mengenai lingkungan yang kurang kondusif serta komunikasi yang kurang baik akan memunculkan stres kerja sehingga kepuasan kerja karyawan tidak optimal ataupun maksimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Menurut (Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S.E., 2018) menyatakan bahwa:

“Lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk di perhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung”.

Menurut (Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, SE, 2020, p. 54) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang bentuk fisik maupun non fisik, yang mampu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan”

Menurut (Prof. Dr. H. Azhar Affandi, 2021) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah ruang lingkup di dalam suatu pekerjaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari”

B. Komunikasi

Menurut Menurut (Jenis & Kelly, 2021) mengatakan bahwa :

“Komunikasi adalah suatu aktivitas seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya (khalayak)”.

Menurut (Bernard Berelson & Gary A. Steiner, 2017)):

“Komunikasi adalah transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dan sebagainya. Dengan menggunakan simbol-simbol, kata-kata, gambar dan sebagainya. Tindakan atau proses transmisi itulah yang dinamakan komunikasi”.

Menurut Menurut (Burhanudi, SE., 2015) mengatakan bahwa :

“Komunikasi adalah proses menukarkan gagasan, pendapat, informasi, dan instruksi yang memiliki tujuan tertentu, yang dilakukan dengan personal maupun impersonal dengan menggunakan simbol-simbol atau sinyal”.

C. Stres Kerja

Menurut Menurut (Dr.Drs.I Wayan Bagia, 2015) mengatakan bahwa :

“Stres adalah sebagai kondisi ketegangan yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani dirinya”.

Menurut (Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., 2020) mengatakan bahwa :

“Stres adalah kondisi keterhambatan mental yang di hadapi seseorang karena munculnya tekanan, tekanan ini hadir dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya”.

Menurut (Cahyono, 2019) mengatakan bahwa :

“Rasa tertekan yang di alami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya merupakan akibat dari adanya tidak keseimbangan antara karakteristik individu dengan apa yang seharusnya pekerjaan dan lingkungannya yang berakibat pada perilaku serta kondisi fisik dan psikologis karyawan tersebut”.

D. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Dr.Drs.I Wayan Bagia, 2015) mengatakan bahwa :

“Merupakan bagian kepuasan hidup yang yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya”

Menurut (Sutrisno, 2019) mengatakan bahwa :

“Kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, timbal balik yang diterima dalam kerja, dan berbagai hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang di hadapinya”.

Menurut (Tumanggor, 2018) mengatakan bahwa :

“Kepuasan kerja adalah perasaan menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhannya apa tidak”.

III.

METODE

Populasi Dan Sampel

A. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa:

“Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya
Dalam penelitian ini yang menjadi populasi merupakan karyawan pada PT. Rofina Indah Jaya.

B. Sampel

Menurut ((Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

“Sampel yaitu bagian dari himpunan dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dalam penelitian ini penulis meneliti semua karyawan yang bekerja pada di perusahaan PT. Rofina Indah Jaya yang berjumlah 100 karyawan. Dalam jumlah tersebut merupakan total seluruh karyawan di PT. Rofina Indah Jaya

IV. HASIL

A. Deskripsi penelitian

Pada penelitian ini, penulis mengamati yang mempengaruhi lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja kepada kepuasan kerja karyawan (studi kasus PT.Rofina Indah Jaya) serta memakai penelitian yang dikerjakan dengan

cara menyebarkan kuesioner kepada 100 responden., penulis mengajukan 10 (sepuluh) pernyataan mengenai lingkungan kerja, 10 (sepuluh) pernyataan mengenai komunikasi, 10 (sepuluh) pernyataan mengenai stres kerja dan 10 (sepuluh) pertanyaan mengenai kepuasan kerja karyawan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan nilai 1 (satu) sampai 5 (lima), dengan penjelasan nilai 1 (satu) mewakili sangat tidak setuju, 2 (dua) tidak setuju, 3 (tiga) kurang setuju, 4 (empat) setuju dan 5 (lima) sangat setuju.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Citra Merek (X_1)

Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang di nyatakan untuk variable X_1 tentang lingkungan kerja.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari data tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa total responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja (X_1) berjumlah 100 responden dan dari semua data tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis .

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

Dari tabel *Reliability Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,928 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Priyastama 2017, 170). batas nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,6. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel lingkungan kerja Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel lingkungan kerja lebih besar dari pada nilai $\alpha=0,6$ terbukti reliabel.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X_2)

Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang di nyatakan untuk variable X_2 tentang komunikasi.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari data tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa total responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel komunikasi (X_2) berjumlah 100 responden dan dari semua data tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	10

Dari tabel *Reliability Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,885 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Priyastama 2017, 170). batas nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,6. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel komunikasi. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel komunikasi lebih besar dari pada nilai $\alpha=0,6$ terbukti reliabel.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X_3)

Dalam hal penelitian ini penulis membuat 10 pernyataan yang di nyatakan untuk variable X_3 tentang stres kerja.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari data tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa total responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel stres kerja (X_3) berjumlah 100 responden dan dari semua data tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	10

Dari tabel *Reliability Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,924 dengan jumlah 10 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Priyastama 2017, 170). batas nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,6. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel stres kerja. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel stres kerja lebih besar dari pada nilai $\alpha=0,6$ terbukti reliabel.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Dalam hal penelitian ini penulis membuat 12 pernyataan yang di nyatakan untuk variable Y tentang kepuasan kerja karyawan.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Dari tabel *processing summary* diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variable kepuasan kerja karyawan berjumlah 100 orang dan semua data tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	12

Dari tabel *Reliability Statistic* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,849 dengan jumlah 12 pernyataan. Jika dibandingkan dengan nilai alpha menurut (Priyastama 2017, 170). batas nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,6. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel kepuasan kerja karyawan. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kepuasan kerja karyawan lebih besar dari pada nilai $\alpha=0,6$ terbukti reliabel.

C. Uji Regresi Linier Berganda

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. Change	F Durbin-Watson
1	.912 ^a	.831	.830	2.944	.831	483.483	1	98	.000	
2	.936 ^b	.876	.873	2.541	.044	34.601	1	97	.000	

3	.941 ^c	.886	.883	2.443	.011	8.959	1	96	.004	2.668
---	-------------------	------	------	-------	------	-------	---	----	------	-------

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi
- c. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Stress Kerja
- d. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Kolom R untuk model 3 menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,941. Hal ini mengatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 88,6 % sedangkan (100% - 88,6% = 11,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* berkisar 0 sampai 1, semakin besar angka *R Square* menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel dan begitu sebaliknya.

D. Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.204	1.355			2.366	.020
Lingkungan Kerja	.725	.069	.602		10.527	.000
Komunikasi	.366	.070	.297		5.247	.000
Stress Kerja	.140	.047	.132		2.993	.004

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Pada kolom t diketahui t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) adalah 10,527. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 100-2 = 98$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,66055. Dan memiliki arti t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar t_{tabel} atau $10,527 > 1,66055$, maka H_0 ditolak pada tingkat kesalahan 5% dan H_a diterima pada tingkat keyakinan 95%. Pada kolom t diketahui bahwa t_{hitung} komunikasi (X_2) adalah 5,247. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 100-2 = 98$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,66055. Dan memiliki arti t_{hitung} komunikasi lebih besar t_{tabel} atau $5,247 > 1,66055$, maka H_0 ditolak pada tingkat kesalahan 5% dan H_a diterima pada tingkat keyakinan 95%. Pada kolom t diketahui bahwa t_{hitung} stres kerja (X_3) adalah 2,993. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 100-2 = 98$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,66055 Dan memiliki arti t_{hitung} stres kerja lebih besar t_{tabel} atau $2,993 > 1,66055$, maka H_0 ditolak pada tingkat kesalahan 5% dan H_a diterima pada tingkat keyakinan 95%.

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4468.105	3	1489.368	249.643	.000 ^d
	Residual	572.735	96	5.966		
	Total	5040.840	99			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Stress Kerja

Dari uji uji ANOVA didapat F_{hitung} untuk model 3 adalah 249,643 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $249,643 > 2,70$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,912 yang berarti dimana korelasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, komunikasi (X_2) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,843, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja (X_3) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,663, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rofina Indah hubungan yang signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya bahwa peningkatan lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan di PT. Rofina Indah Jaya dan sebaliknya, penurunan lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Rofina Indah Jaya.

Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rofina Indah Jaya. R Square untuk model 3 menunjukkan angka R Square sebesar 0,886. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 88,6 % sedangkan ($100\% - 88,6\% = 11,4\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil jawaban dari kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada diketahui nilai t diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_1) adalah 10,527, nilai t diketahui bahwa t_{hitung} komunikasi (X_2) adalah 5,247 dan nilai diketahui bahwa t_{hitung} stres kerja (X_3) adalah 2,993. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (α) $n-k = 100-2 = 98$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,66055. Dengan demikian lingkungan kerja (X_1) memiliki arti t_{hitung} lingkungan kerja lebih besar t_{tabel} atau $10,527 > 1,66055$, komunikasi (X_2) memiliki arti t_{hitung} komunikasi lebih besar t_{tabel} atau $5,247 > 1,66055$ dan (X_3) stres kerja lebih besar t_{hitung} atau $2,993 > 1,66055$.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *KERJA, BEBAN KERJA DAN STRES*. Penerbit Qiara Media.
- Bernard Berelson & Gary A. Steiner. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Deepublish.
- Burhanudi, SE., M. S. (2015). *Komunikasi Bisnis*. Yayasan Kita menulis.
- Cahyono, E. W. (2019). *The Power Of Gratitude : Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stress Kerja*.
- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S.E., M. . (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, SE, M. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja* (Afita (ed.)). Penebar Media Pustaka.
- Dr.Drs.I Wayan Bagia, M. S. (2015). *Perilaku Organisasi*. GRAHA ILMU.
- Gunawan, I., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Jenis & Kelly. (2021). *Webinar Internasional Ulama Tafsir Dan Habis Di Nusantara*. LP2M IAIN Samarinda.
- Josephine, Y., & Riki, R. (2017). Implementation eBudgeting Against Performance PT Primer Eka Property Through Internal Control. *Tech-E*. <https://doi.org/10.31253/te.v1i1.11>
- Nurul Ichsan, R., Santosa, S., Shara, Y., Yustiasari Liriwati, F., Al Washliyah, N., & Auliaurasyidin Tembilahan Riau, S. (2020). Investigation of Strategic Human Resource Management Practices in Business after COVID-19 Disruption PJAE, 17 (7) (2020) INVESTIGATION OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN BUSINESS AFTER COVID-19 DISRUPTION. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 17(7).
- Prof. Dr. H. Azhar Affandi, M. S. (2021). *Manajemen SDM Strategik* (M. Wahyudi, SM. (ed.)).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Predanamedia Group.
- Tumanggor, D. R. oloan. (2018). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri dan organisasi*. ANDDY OFFSET.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal*

Ekonomi & Bisnis, 17(2). <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
Yanti, L. D., & Oktari, Y. (2018). Konversi Faktor Penerimaan Audit Teknologi oleh Kantor Akuntan Publik di Indonesia Menggunakan Kerangka Kerja I-TOE. *ECo-Buss*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i1.10>