

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN SOUTHLINKS COUNTRY CLUB BATAM

Vinla Samwita¹, Hikmah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910179@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether the work environment, communication and job stress affect job satisfaction at Southlinks Country Club Batam. This research was conducted using quantitative techniques. The population used consisted of 145 respondents at Southlinks Country Club Batam. The research sample used as many as 152 respondents at Southlinks Country Club Batam using the slovin formula. Questionnaires were used as a data collection technique. By using SPSS 25 software, data analysis techniques include descriptive statistical tests, data quality tests, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. Based on the results of multiple linear regression, the work environment (X1) has an effect of 0.164 or 16.4% on job satisfaction (Y) at Southlinks Country Club Batam, communication (X2) has an effect of 0.368 or 36.8% on job satisfaction (Y) at Southlinks Country Club Batam and work stress (X3) have an effect of 0.202 or 20.2% on job satisfaction (Y) at Southlinks Country Club Batam. Work environment factors, communication and work stress affect job satisfaction (Y) at Southlinks Country Club Batam by 64.7% according to the data of the coefficient of determination (R²). Based on the results of hypothesis testing, it was found that the work environment, communication and work stress had a positive and significant effect partially or simultaneously on job satisfaction (Y) at Southlinks Country Club Batam.

Keywords: Job Satisfaction, Communication, Work Environment, Job Stress.

PENDAHULUAN

Di era yang semakin canggih ini setiap perusahaan berlomba-lomba bersaing untuk menjadi perusahaan terbaik dengan memperoleh keuntungan yang sangat banyak. Maka dari itu, kesejahteraan karyawan menjadi hal penting untuk di perhatikan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, berintelektual, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah ditentukan dengan tidak melanggar aturan yang sudah berlaku di perusahaan tersebut.

Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi sumber daya manusia, salah satunya keadaan lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi area untuk karyawan yang di dalamnya terdapat fasilitas yang mendukung yang bisa

memicu karyawan untuk menyelesaikan tugasnya (June & Siagian, 2020). Lingkungan kerja dapat dikatakan apakah layak atau tidak seperti kebersihan yang selalu terjaga, penempatan perabotan kerja yang rapih, udara yang bersih dan lancar, serta kenyamanan dan keamanan yang terjamin bagi karyawan nya. Karena lingkungan kerja yang sehat itu ialah lingkungan kerja yang asri dengan mengutamakan kebersihan dan rasa nyaman.

Selanjutnya hal yang sering dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan yaitu dengan saling berkomunikasi. Komunikasi memegang kendali penting dalam perusahaan, komunikasi yang tidak selalu harmonis bisa saja menimbulkan kesalahpahaman

yang berdampak tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan (Nanda & Ina Namora, 2020). Komunikasi yang terjalin disini bisa antara karyawan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan konsumen yang berlangsung. (Ramadhan et al., 2021).

Faktor yang lainnya yang harus diperhatikan ialah stres kerja yang dirasakan setiap karyawan dengan berbeda-beda, Suatu perusahaan tentunya tidak boleh menganggap sepele faktor-faktor tersebut dengan tidak memperhatikan dan mengontrol apa yang terjadi terhadap karyawannya. (Gofur, 2018).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan suatu perusahaan. Kepuasan kerja karyawan mengungkapkan sesuatu tentang sikap seseorang, termasuk apakah mereka senang atau tidak dalam pekerjaannya dan apakah mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaannya (Andika & Irmayanti, 2021).

SouthLinks Country Club Batam merupakan salah satu lapangan golf terbaik yang ada di Batam, yang berdiri sejak tahun 1994 yang beralamat Jl. Gajah Mada KM. 9 Sei Ladi, Sekupang, Batam, Kepulauan Riau. Ada banyak pelayanan yang diberikan untuk memanjakan konsumen, mulai dari fasilitas *driving range*, *swimming pool*, lapangan *volley*, tempat penginapan, ruang *meeting*, *restaurant*, *spa massage*, serta lapangan golf itu sendiri. Untuk itu sebelum konsumen mendapat pelayanan yang baik maka seharusnya kondisi karyawan terlebih dahulu harus baik dan siap bekerja, itu semua dipengaruhi oleh faktor internal dari perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, terdapat permasalahan dalam lingkungan kerja yaitu kurang terjaganya kebersihan sampah organik maupun non organik yang mana masih berserakan di tempat yang tidak seharusnya.

Komunikasi yang tidak selalu berjalan dengan baik antara sesama rekan kerja maupun antara karyawan

dengan atasan, bahkan tidak jarang juga terjadi kesalahpahaman antara karyawan dengan konsumen yang bisa memicu rasa emosional, dan kurang keterbukaan terhadap sesuatu yang ingin disampaikan.

Stres kerja yang dihadapi karyawan yang bisa membuat karyawan kurang bersemangat bekerja, alhasil beberapa karyawan yang merasa tertekan akan memilih tidak hadir disaat jam operasional atau sengaja datang terlambat. Banyaknya beban yang di tanggung karyawan juga bisa menyebabkan karyawan tidak fokus terhadap kewajibannya.

KAJIAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

Kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, penerangan dan sebagainya dapat mempengaruhi kemampuan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki bagian penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja, yang menciptakan loyalitas perusahaan dan mendorong orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Irma & muhammad yusuf, 2020).

Lingkungan kerja yang merupakan keadaan tempat di sekitaran kerja karyawan untuk melakukan segala aktifitas di setiap harinya. Area bagi sekelompok yang dimana terdapat fasilitas yang mendukung supaya perusahaan mencapai misi dan visi. (June & Siagian, 2020).

Lingkungan kerja juga mempunyai pengertian sebagai keseluruhan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan semua pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja suatu perusahaan bisa berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik (Shelly & Wasiman, 2021).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja yang di dalamnya berbagai fasilitas kerja berfungsi untuk mempengaruhi semua pekerjaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan dengan baik.

Menurut (Adha *et al.*, 2019) adapun indikator lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan dalam menjalankan tugasnya ialah: Penerangan, Keamanan kerja, Kondisi kerja, Hubungan antara karyawan dengan pimpinan dan Penggunaan warna

2.2 Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran pengertian dalam bentuk informasi maupun pengetahuan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu yang tentu nya informasi tersebut bersifat mudah dimengerti dari seseorang kepada orang lain, sehingga dapat diartikan komunikasi sebagai pemberian signal yang mana dengan cara ini suatu sistem dapat dibentuk, diubah, dan dirawat (Wakhyuni & Andika, 2019).

Komunikasi yaitu kegiatan setiap individu yang penting dalam berorganisasi maupun dalam kehidupan sosial untuk menjalin relasi yang akrab dan saling mengerti dengan sesama anggota masyarakat lainnya guna menghindari konflik antar individu, kelompok, maupun antar organisasi. Dalam praktek di lapangan, komunikasi yang tidak harmonis akan menimbulkan kesalahpahaman yang berdampak tidak maksimalnya suatu pekerjaan yang dikerjakan (Nanda & Ina Namora, 2020).

Transmisi pesan langsung melalui media antara dua pihak disebut sebagai komunikasi. Ketersediaan komunikasi dapat memfasilitasi pertemuan yang mencoba mengembangkan organisasi dalam koneksi yang diantisipasi (Shinta & Siagian, 2020).

Dari berbagai penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa komunikasi adalah proses pertukaran informasi dari komunikator kepada komunikan yang dapat dipahami dengan tujuan menyampaikan suatu perintah agar terlaksana dengan baik sehingga tidak menimbulkan permasalahan yang tidak diinginkan.

Ada beberapa indikator komunikasi menurut (Shinta & Siagian, 2020): Persepsi, Ketepatan, Kredibilitas, Pengendalian dan Keharmonisan.

2.3 Stres Kerja

Stres di tempat kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat menimbulkan perselisihan fisik dan psikologis, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perasaan, pikiran, dan keadaan individu yang bekerja dalam organisasi (Andika & Irmayanti, 2021).

Stres kerja juga bisa dikatakan yaitu kondisi seseorang yang merasa tertekan dan khawatir sehingga menyebabkan individu tersebut mudah emosi, agresif, tidak santai, dan menunjukkan sikap yang tidak kooperatif dalam menjalankan kewajibannya yang disebabkan karena perbedaan nilai antara bawahan dan atasan, ada jumlah tenaga kerja dan waktu yang berlebihan (Gofur, 2018).

Situasi ketegangan yang dikenal sebagai stres kerja inilah yang menciptakan ketidakseimbangan antara kesejahteraan fisik dan psikologis pekerja, yang pada gilirannya dapat mempegaruhi perasaan, proses berpikir dan keadaan fisik pekerja. Semakin tinggi jumlah stres yang dihadapi orang di tempat kerja, semakin tidak puas mereka dengan pekerjaan mereka. Stres di tempat kerja menghasilkan pengeluaran besar, termasuk penurunan produktivitas, ketidakhadiran dan penyakit di antara karyawan (Siagian & Wasiman, 2020).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan perilaku seseorang karena merasa tertekan dengan beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan rasa takut dan khawatir yang berkepanjangan yang berdampak terhadap produktivitasnya dalam menjalankan kewajiban di lingkungan kerja.

Terdapat empat indikator stres kerja menurut (Yasa & Dewi, 2019) ialah : Beban Pekerjaan, Posisi Pekerjaan, Hubungan yang Terjalin di Tempat Kerja dan Pengembangan Karir

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja disebut juga sebagai anggapan seseorang terhadap kesejahteraan mereka terkait dengan beban kerja serta aktivitas mereka

selama di tempat kerja. Atau gabungan dari karakteristik pekerjaan, lingkungan sekitar, sifat, serta perasaan pribadi yang bergantung pada perubahan rekan kerja, pengamatan, atau struktur organisasi yang bisa berubah-ubah seiring berjalan nya waktu (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

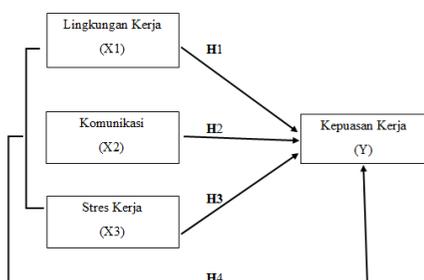
Kepuasan kerja dapat diartikan juga dengan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan keadaan kerja, sifat kooperatif antar karyawan, imbalan yang didapatkan, bahkan hal lain yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis (Sanjaya, 2021).

Kepuasan kerja dikatakan juga sebagai kondisi emosi yang menyenangkan yang berasal dari penilaian pekerjaan seorang karyawan sebagai pencapaian prestasi terhadap nilai pekerjaannya (Mahayasa et al., 2018).

Dari penjelasan mengenai kepuasan kerja, disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja yang mampu mempengaruhi perilaku karyawan, keadaan emosional, bahkan hubungan antar sesama karyawan yang dapat berubah seiring waktu yang menjadi penanda bahwa karyawan tersebut dapat mencapai prestasi dalam melakukan pekerjaannya.

Yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja menurut (Sumanti & Firmansyah, 2021) ialah sebagai berikut: Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri, Kepuasan Terhadap Rekan Kerja, Kepuasan Terhadap Promosi Jabatan dan Kepuasan Terhadap Supervisor Atau Atasan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran (Sumber : Data Penelitian 2022)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan sehingga hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SouthLinks Country Club Batam.

H2 : Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SouthLinks Country Club Batam.

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan SouthLinks Country Club Batam.

H4 : Lingkungan kerja, komunikasi, dan stres kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan SouthLinks Country Club Batam

METODE PENELITIAN

Dari permasalahan yang telah diteliti, Penelitian ini termasuk dalam kategori explanatory research, yang meneliti hubungan antar variabel atau bagaimana satu variabel dapat berdampak pada variabel lainnya. Atau dikenal sebagai penelitian penjelasan yang meneliti hubungan kausal antara variabel penelitian dan mengevaluasi hipotesis yang diajukan sebelumnya (Ibrahim et al., 2018)

Menurut (Iswanto, 2021) populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa dan dari mana kesimpulan dapat diambil. Telah diputuskan bahwa sifat-sifat ini akan diselidiki, dan selanjutnya kesimpulan akan dicapai. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti, populasi penelitian ini terdiri dari 245 karyawan SouthLinks Country Club Batam.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan SouthLinks Country Club Batam sebanyak 245 orang. Sampel yang merupakan bagian dari populasi dengan adanya jumlah serta karakteristik yang dimiliki populasi tersebut untuk menghitung sampel dari penelitian ini memakai rumus *Slovin* (Rauan & Tewel, 2019). Sehingga diperoleh dari hasil perhitungan sebanyak 152 orang karyawan.

Ada beberapa strategi teknik *sampling* yang berbeda yang diperlukan untuk mengumpulkan sampel yang akan diselidiki. Metode teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini disebut *probability sampling*, yaitu memberikan

kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk memutuskan apakah akan menjadi sampel atau tidak (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data untuk penelitian ini dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada para pekerja di SouthLinks Country Club Batam. Ada

total 152 responden untuk pertanyaan-pertanyaan ini. Setelah itu, informasi tentang responden yang telah dikumpulkan kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 25.

4.1 Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,691	0,1593	Valid
X1.2	0,705	0,1593	Valid
X1.3	0,583	0,1593	Valid
X1.4	0,602	0,1593	Valid
X1.5	0,506	0,1593	Valid
X1.6	0,575	0,1593	Valid
X1.7	0,577	0,1593	Valid
X1.8	0,583	0,1593	Valid
X1.9	0,577	0,1593	Valid
X1.10	0,589	0,1593	Valid
X2.1	0,584	0,1593	Valid
X2.2	0,670	0,1593	Valid
X2.3	0,655	0,1593	Valid
X2.4	0,601	0,1593	Valid
X2.5	0,534	0,1593	Valid
X2.6	0,584	0,1593	Valid
X2.7	0,594	0,1593	Valid
X2.8	0,572	0,1593	Valid
X2.9	0,662	0,1593	Valid
X2.10	0,631	0,1593	Valid
X3.1	0,542	0,1593	Valid
X3.2	0,765	0,1593	Valid
X3.3	0,805	0,1593	Valid
X3.4	0,637	0,1593	Valid
X3.5	0,663	0,1593	Valid
X3.6	0,548	0,1593	Valid
X3.7	0,765	0,1593	Valid
X3.8	0,805	0,1593	Valid
Y.1	0,535	0,1593	Valid
Y.2	0,647	0,1593	Valid
Y.3	0,629	0,1593	Valid
Y.4	0,449	0,1593	Valid
Y.5	0,540	0,1593	Valid
Y.6	0,639	0,1593	Valid
Y.7	0,647	0,1593	Valid
Y.8	0,618	0,1593	Valid

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh bahwa hasil uji validitas seluruh pernyataan memperoleh nilai r hitung $>$ r tabel. Maka semua pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), stres kerja (X3) dan

kepuasan kerja (Y) memiliki keterangan valid. Maka dapat disimpulkan dari masing-masing pernyataan pada keseluruhan variabel dinyatakan valid sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

4.2 Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,801	10	Reliable
Komunikasi (X2)	0,807	10	Reliable
Stres Kerja (X3)	0,845	8	Reliable
Kepuasan Kerja (Y)	0,722	8	Reliable

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel lingkungan kerja (X1) 0,801, komunikasi (X2) 807, stres kerja (X3) 0,845 dan kepuasan kerja (Y) 0,722 dari keempat variabel tersebut memiliki nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60. Sehingga dapat simpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini adalah *reliable* sehingga layak dijadikan sebagai alat ukur.

4.3 Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		152
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32184123
Most Extreme Differences	Absolute	,030
	Positive	,027
	Negative	-,030
Test Statistic		,030
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3 diatas mengenai uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari

0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.4 Uji multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan_Kerja	,442	2,263
Komunikasi	,522	1,916
Stres_Kerja	,668	1,496

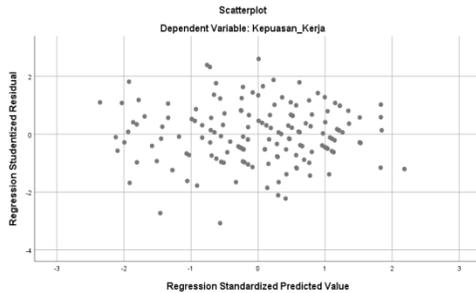
a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4 yang telah dihasilkan diperoleh hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai toleransi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,442 dan nilai VIF sebesar 2,363, kemudian nilai toleransi variabel komunikasi (X2) sebesar 0,522 dan nilai VIF sebesar 1,916, dan nilai toleransi

variabel stres kerja (X3) sebesar 0,668 dan nilai VIF sebesar 1,496 kurang dari 10,00. Mengingat setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas tidak ada dalam penelitian ini.

4.5 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Kerangka Pemikiran
(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan gambar 2 yang telah dihasilkan dalam penelitian ini diperoleh bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* tersebar di bawah dan di atas 0 pada sumbu Y dan tidak mengikuti pola

tertentu. Dapat dinyatakan bahwa tidak ada bukti heteroskedastisitas pada data yang digunakan dalam model regresi.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan penggunaan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengevaluasi sejauh mana faktor lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) masing-masing berkontribusi terhadap kepuasan kerja (Y). Berikut ini adalah analisis data dari penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, dan temuannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,060	1,647		2,465	,015
Lingkungan_Kerja	,164	,053	,228	3,100	,002
Komunikasi	,368	,053	,471	6,961	,000
Stres_Kerja	,202	,050	,243	4,073	,000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_Kerja

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

1. Diketahui konstanta regresi sebesar Nilai konstanta sebesar 4,060 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja jika nilainya 0 maka kepuasan kerja memiliki tingkat sebesar 4,060.
2. Didapatkan nilai regresi sebesar 0,164 untuk lingkungan kerja (X1) yang menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,164 atau 16,4% dengan asumsi semua faktor lainnya tetap konstan.
3. Didapatkan nilai regresi sebesar 0,368 untuk komunikasi (X2) yang menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,368 atau 36,8% dengan asumsi semua faktor lainnya tetap konstan.
4. Didapatkan nilai regresi sebesar 0,202 untuk stres kerja (X3) yang menunjukkan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,368 atau 36,8% dengan asumsi semua faktor lainnya tetap konstan.

4.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	
1	,804 ^a	,647	,640	2,345	

a. *Predictors:* (*Constant*), *Stres_Kerja*, *Komunikasi*, *Lingkungan_Kerja*
b. *Dependent Variable:* *Kepuasan_Kerja*

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 6 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan *R Square* sebesar 0,647 atau jika dikalikan 100% maka didapatkan sebesar 64,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) karyawan SouthLinks

Country Club Batam dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) sebesar 64,7% sedangkan sisanya sebesar 35,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dalam penelitian ini.

4.8 Hipotesis Secara Parsial – Uji t

Uji t yang juga dikenal dengan uji hipotesis parsial dirancang untuk mengetahui ada tidaknya hubungan parsial antara faktor kepuasan kerja (Y)

dengan variabel lingkungan kerja (X1), variabel komunikasi (X2) dan variabel stres kerja (X3). Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini yang dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	4,060	1,647		2,465	,015
Lingkungan_Kerja	,164	,053	,228	3,100	,002
Komunikasi	,368	,053	,471	6,961	,000
Stres_Kerja	,202	,050	,243	4,073	,000

a. *Dependent Variable:* *Kepuasan_Kerja*

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

1. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 3,100, dengan nilai signifikan 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (3,100) lebih besar dari nilai t tabel (1,976) dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H1 diterima yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan SouthLinks Country Club Batam.
2. Nilai t hitung untuk variabel komunikasi (X2) adalah 6,961, dengan nilai signifikan 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,961) lebih besar dari nilai t tabel (1,976) dan nilai signifikan 0,000 lebih

- kecil dari 0,05. Dengan demikian H2 diterima yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan SouthLinks Country Club Batam.
3. Nilai t hitung untuk variabel stres kerja (X3) adalah 4,073, dengan nilai signifikan 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,073) lebih besar dari nilai t tabel (1,976) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H3 diterima yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan SouthLinks Country Club Batam.

4.9 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Tabel 8. Hasil Uji f (Simultan)

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	1490,283	3	496,761	90,317	,000 ^b
<i>Residual</i>	814,033	148	5,500		
<i>Total</i>	2304,316	151			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan_Kerja
b. *Predictors:* (Constant), Stres_Kerja, Komunikasi, Lingkungan_Kerja

(Sumber : Pengolahan Data SPSS 25)

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 90,317 dan nilai signifikan sebesar 0,000 dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai f hitung (90,317) lebih besar dari f tabel (2,67) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan SouthLinks Country Club Batam.

SIMPULAN

1. Variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut diperoleh dari nilai t hitung (3,100) > t tabel (1,976) dan nilai signifikan 0,002 < 0,05.
2. Variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut diperoleh dari nilai t hitung (6,961) > t tabel (1,976) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
3. Variabel stres kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut diperoleh dari nilai t hitung (4,073) > t tabel (1,976) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
4. Variabel lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2) dan stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil tersebut diperoleh dari nilai f hitung (90,317) > f tabel (2,67) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

- Andika, A. W., & Irmayanti, N. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 298. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10457>
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.147>
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *metodologi penelitian* (Vol. 59).
- Irma, A., & muhammad yusuf. (2020). pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *jurnal manajemen*, 12(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Iswanto, D. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya*. 1(1), 35. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari

- Shipyards. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Mahayasa, I. G. A., Sintaasih, D. K., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Perawat. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(1), 73–86. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2018.v12.i01.p08>
- Nanda, R. T., & Ina Namora. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bumisari Prima Medan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 19–24. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.38>
- Ramadhan, N., Caroline, Rachmansyah, H., Amelia, E., Maulana, R., Januar, F. N., & Sinaga, O. (2021). The Influence of Compensation and Communication on Job Satisfaction of CV Pustaka Garut. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 1092–1098.
- Rauan, F. J., & Tewel, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *jurnal ilmu manajemen*, 9(3), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Shelly, & Wasiman. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TRANSCAL SUNTECH INTERNATIONAL. *ilmiah mahasiswa*, 3.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.31>
- Siagian, M., & Wasiman. (2020). Model Hubungan Kepemimpinan, Stres Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PERUSAHAAN JASA PENGIRIMAN KARGO DI KOTA BATAM. *jurnal rekaman*, 4(2), 19–31.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian manajemen*.
- Sumanti, V., & Firmansyah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(1), 47–65. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91>
- Wakhyuni, E., & Andika, R. (2019). Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 271–278.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 8, No. 3, 2019:1203 – 1229, 8(3), 1203–1229.